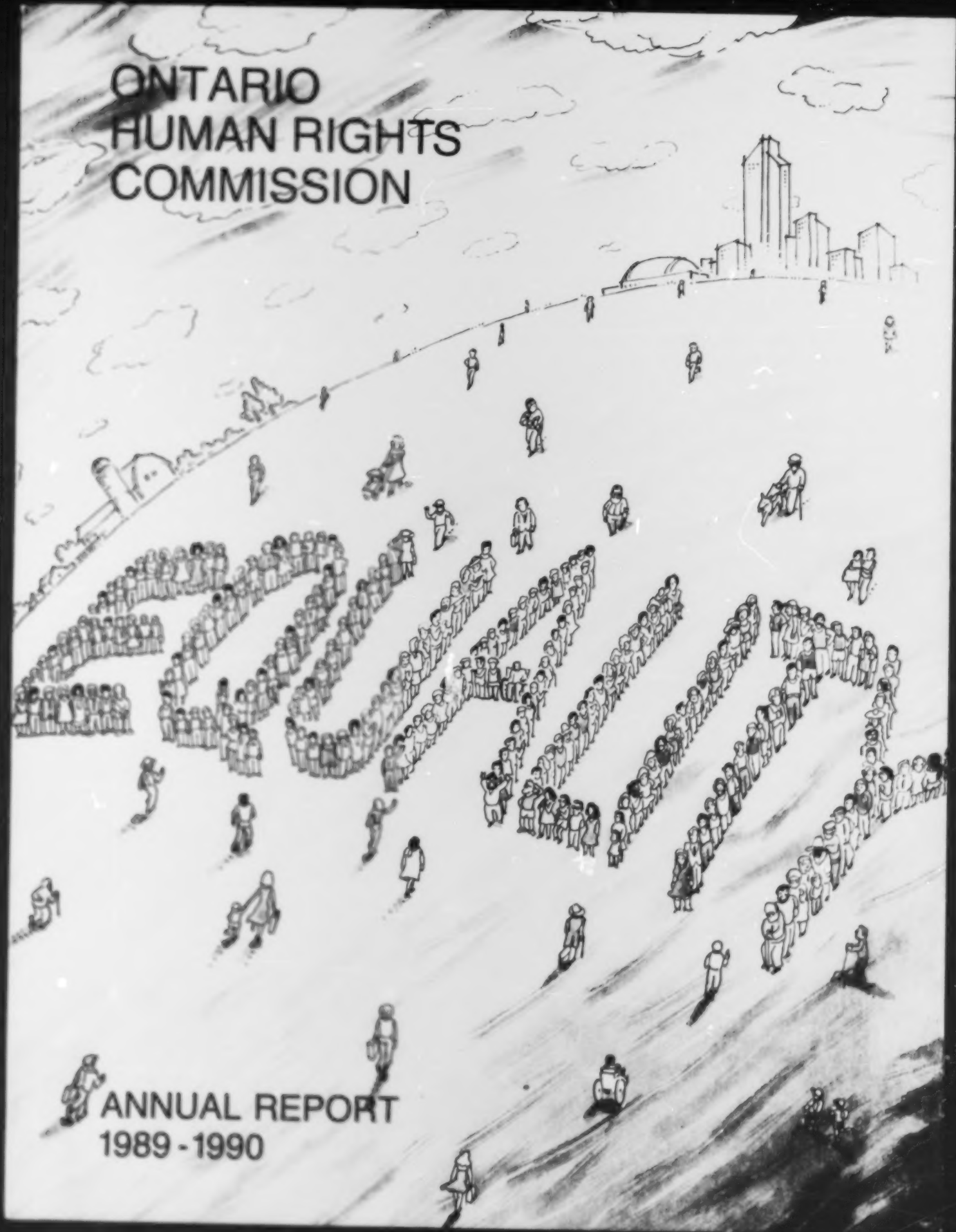
ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION



ANNUAL REPORT 1989-1990

92-00774/

ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION

" Formerly, we thought that equality only meant sameness and that treating persons as equals meant treating everyone the same. We now know that to treat everyone the same may be to offend the notion of equality. ..... Equality means nothing if it does not mean that we are of equal worth regardless of differences in gender, race, ethnicity, or disability. The projected, mythical, and attributed meaning of these differences cannot be permitted to exclude full participation. "

- Report of the
Commission on Equality in Employment,
Judge Rosalie Silberman Abella,
October 1984

ANNUAL REPORT 1989-1990

TABLE OF CONTENTS

Letter of Transmittal 1
Chief Commissioner's Remarks 2
The Ontario Human Rights Code 4
The Commissioners 5
Finance and Administration 10
Policy Development and Research 11
Systemic Investigation 13
Communications and Education 15
Legal Services 17
Compliance 18
Complaint Process 20
Cases of Relevance to Human Rights Issues 21
Ontario Human Rights Commission Staff 27
Commission Offices 30

STATISTICAL TABLES 1989/90

Tables on Complaints Received

1. By Region and Ground 32
2. By Ground and Provision 33
3. Type of Handicap 34

Tables on Complaints Closed

4. By Disposition 35
5. Settlements Effected by Ground 36
6. By Disposition, Ground and Provision 37
7. By Disposition, Sex of Complainant and Ground 38
8. By Disposition and Ground 39
9. By Type of Work and Ground 40
10. By Type of Industry and Ground 41

OTHER TABLES

11. Boards of Inquiry Appointed and Completed ... 42
12. Inquiries, Voluntary Compliance and Public Education 42

Ontario
Human Rights
Commission

Commission
ontarienne des
droits de la personne

June 1990

The Honourable Bob Wong
Minister of Citizenship
77 Bloor Street West
5th Floor
Toronto, Ontario
M7A 2R9

Dear Mr. Wong:

Pursuant to Section 30(1) of the **Human Rights Code, 1981**, it is my pleasure to provide to you the Annual Report of the Ontario Human Rights Commission for the fiscal year 1989/90 for submission to the Legislative Assembly of Ontario.

This report reflects the activities of the Commission to March 31, 1990.

Yours sincerely,

Catherine Frazee

Catherine Frazee
Chief Commissioner

CHIEF COMMISSIONER'S REMARKS

We are living in extraordinary times, in which the prominence of human rights issues on the public agenda is unparalleled.

Over the last twelve months we have been witness to grand events in human history, giving cause for hope and celebration, and affirming the irresistible human yearning for freedom and justice. Just one year ago, who would have foreseen the lifting of the iron curtain in Eastern Europe? How many dared to speculate about the release from captivity of Nelson Mandela in South Africa?

Against such a backdrop, the contribution and accomplishments of a provincial human rights commission might appear insignificant. This past year was a difficult one for our Commission, a crucible of constant media and public scrutiny and internal upheavals. Yet through it all, we have emerged a tougher mettle, transformed and renewed, a team of highly skilled and dedicated professionals, and an agency of unwavering purpose and direction.

As the contents of this report detail, it has been a busy and productive year for our Commission. We have shown leadership on important issues of social policy and in vital public education initiatives. We have ordered our own affairs and administration, consistent with standards for an employer of best practice. We have championed causes, sometimes against the tide of popular opinion and frequently at the vanguard of evolving notions of equality. We have challenged the status quo, often successfully - occasionally losing a battle, but always cognizant that some battles lost, turn victory on its ear, and set the stage for change.

We have built bridges and strengthened ties. We have been vigilant to bring an awareness of human consequences to bear upon each of our actions and decisions. Without compromising the necessary impartiality of our investigations and decision making processes, we have endeavoured to cultivate what Madam Justice Bertha Wilson describes as that "special ability to **listen with connection** before engaging in the separation that accompanies judgement".

Our Compliance Unit responded to a daunting total

of over 60,000 inquiries last year, almost 250 per day, and processed nearly 40 formal complaints of discrimination each week. Notwithstanding this intense activity, our caseload has grown enormously, and case aging statistics for 1989/90 are unacceptable against any reasonable standard. The trend, however, will change. Over the past year, numerous and significant strategic, structural and operational innovations have been designed and are now being implemented to reduce caseload and complaint processing time. The coming year will measure our success in meeting the demands of a caseload approaching crisis proportions.

In all of this activity and effort, we have been governed by values as distinct from pressures, and have pursued our vision of a credible, accessible, effective and progressive human rights commission.

But just as we are living in extraordinary times, we are nurturing a fragile tradition.

Over the past twelve months we have witnessed troublesome events in Canadian history, placing the destiny of our nation at risk, affirming the sorrow and acrimony of wounds yet unhealed, and causing incalculable harm to the esteem, integrity and security of the most vulnerable members of our human family. Against these forces, what possibility is there for a human rights agency of 170 public servants and eleven Commissioners to fulfil its mandate and advance a vision of equality?

Not long ago, Innu Chief John Kelly wrote:

"You may not share my spiritual anguish as I see the earth ravaged by the strangers, but you can no longer escape my fate as the soil turns barren and the rivers poison. Much against my will, and probably against yours, **time and circumstance have put us in the same circle**. And so I come not to plead with you to save me from the monstrous stranger ... I come to inform you that **my danger is your danger**, and my genocide is your genocide."

His words resonate beyond the particular context of global ecology. They provide a compelling metaphor for a social and cultural environment threatened by the monstrous strangers of intolerance, violence, degradation and disrespect. They are an invocation to all of us to active solidarity and shared responsibility.

Time and circumstance have indeed put us in the same circle. Respect for the dignity of every human life is the civilizing centre of that circle. It is the foundation for our **Human Rights Code**, and the moral imperative to which every person in Ontario is obliged.

HUMAN RIGHTS IN ONTARIO

The Ontario Human Rights Code was enacted in 1962. It consolidated various anti-discrimination provisions which had been passed in Ontario, into a comprehensive Human Rights Code. Since that time the **Code** has been amended on various occasions, and in 1981 a new Code was proclaimed; the new **Human Rights Code** became law on June 15, 1982. In 1986, further amendments to the **Code** brought the legislation in line with the Equality Rights section of the Charter of Rights and Freedoms.

The aim of the **Code**, which takes precedence over other legislation in Ontario, is to create, at the community level, a climate of understanding and mutual respect in which all people are equal in dignity and rights, in which each person is a part of the whole Canadian community, and in which each has a rich contribution to make to the development and well being of our province.

The **Human Rights Code, 1981**, provides that every person has a right to freedom from discrimination ...

in the areas of:

- services, goods and facilities
- the occupancy of accommodation
- contracts
- employment
- membership in vocational associations and trade unions

on the grounds of:

- race
- ancestry
- place of origin
- colour
- ethnic origin
- citizenship
- creed (religion)
- sex (includes pregnancy)
- sexual orientation
- handicap (physical or mental disability)
- age (18-65 years in employment; 16 years and over in the occupancy of accommodation; 18 years and over in the other areas)
- marital status (including common-law, divorced, separated)
- family status (parent-child relationship)
- the receipt of public assistance (in accommodation only)
- record of offences (provincial offences, pardoned federal offences - in employment only).

COMMISSIONERS

Members of the Ontario Human Rights Commission are appointed by the Lieutenant Governor in Council. Acting as a board of directors, the Commissioners have overall responsibility for the administration of the **Human Rights Code** in the province.

One of the major functions of the Commissioners is to establish policies and to review complaints filed by the public. In cases where settlement has not been reached, Commissioners will determine whether a Board of Inquiry should be appointed, whether they should be returned for further investigation, or whether they should be dismissed.

In addition to determining human rights policies in Ontario and reviewing complaints, Commissioners also work with staff members in various committees to enhance the performance of the Commission, in such areas as educational outreach and case management.

Other public education efforts made by the Commissioners include attending speaking engagements and commenting on current human rights issues. Through these activities, Commissioners play an important role in educating the public about the **Code** and human rights in general.

There were 12 Commissioners in the beginning of the last fiscal year. Commissioner Robert G. Paris passed away in late fall, 1989.

The Chief Commissioner addressed a reception in her honour sponsored by the Urban Alliance on Race Relations.

Catherine Frazee was appointed Chief Commissioner of the Ontario Human Rights Commission in September 1989, after serving three months as acting Chief Commissioner and four years as a Commissioner. Prior to her appointment as Chief Commissioner, she served as Coordination Officer for Amnesty International, where she planned human rights campaign activities, consulted on political and communications strategies and developed the expertise of volunteers in international human rights advocacy.

Ms. Frazee received her post-secondary education at Carleton University in Ottawa, majoring in English and Linguistics and at Dalhousie Law School in Nova Scotia. She is the recipient of several academic awards and scholarships and is fluent in French. She worked for several years in the private sector, notably with Esso Petroleum Canada where she held positions in human resource planning, marketing and product quality assurance. She has lectured and written extensively on human rights issues in Canada and abroad.

Ms. Frazee is also actively involved in community work. She has served as board member of the Canadian Disability Rights Council and the Canadian Paraplegic Association. She is a member of Persons United for Self Help and has served in a voluntary capacity with the Canadian Special Olympics, the Canadian Association for Community Living and Servas International. She also sits on the advisory board of the Ontario Law Reform Commission.

Catherine Frazee

R. Lou Ronson

Vice-Chair: R. Lou Ronson

Mr. Ronson is retired Chairman and C.E.O. of the Work Wear Corporation of Canada. A former National Chairman of the League for Human Rights of B'nai Brith, he has been active in community and human rights issues for over 40 years. In 1971 he was appointed a Canadian delegate to the UNESCO International Workshop on Racism and Discrimination, held in the U.S.A. He has served as President of B'nai Brith Canada and also as National Co-Chairman of the Canadian Council of Christians and Jews, from which he received the National Human Rights Award in 1979. Mr. Ronson is also a former Chairman of the Joint Community

Relations Committee of Canadian Jewish Congress and has recently become involved in international issues as a Vice President of B'nai Brith International, and through his appointment to the National Advisory Committee of the Anti-Defamation League in the United States. He is a founder of the R. Lou Ronson Research Institute on anti-Semitism; an Honorary Vice President of the Toronto Jewish Community Centre and a Board member of Mount Sinai Hospital. The University of Haifa honoured him in 1984 with the establishment of a foundation in his name providing scholarships to overseas students. In recent years, he has continued to maintain business activity as a Director of Bank Hapoalim (Canada).

Dr. George Bancroft

Dr. Bancroft is Professor Emeritus in the Department of Policy and Foundations of the Faculty of Education, University of Toronto. He has taught in Guyana, Quebec, Ontario, and New Jersey; and has written extensively on social and educational issues. From 1965-68, Dr. Bancroft was a member of the Provincial Commission on Aims and Objectives of Education for the Schools of Ontario. He also served as Executive Director of the Multiculturalism and Citizenship Division of the former Ministry of Culture and Recreation.

John T. Cochrane

Mr. Cochrane is an Executive Board member of Local 6500, United Steelworkers of America. He is the first full-time Compensation Officer for his union, dealing specifically with industrial diseases in northern Ontario. Appointed to the Commission in January, 1988, Mr. Cochrane is also a Director of FED-NOR, a federal government initiative to stimulate economic development throughout northern Ontario.

Reva Devins

Ms. Devins has been a Commissioner with the Ontario Human Rights Commission since March of 1987, and has recently been reappointed for a second term. She completed her undergraduate studies at York University and obtain a law degree from Osgoode Hall and a graduate law degree from Harvard University. She was subsequently selected to serve as a law clerk to Mr. Justice Estey at the Supreme Court of Canada. A member of the Bar of Ontario, Ms. Devins has done legal research at the Canadian Human Rights Commission and assisted counsel in a major provincial inquiry.

Dr. George Bancroft

John T. Cochrane

Reva Devins

Elizabeth Kishkon

A resident of Windsor, Elizabeth Kishkon was appointed to the Commission in March of 1986. She began her professional career as political commentator and interview host for the CBC in 1971, while still serving as board member of various social service agents. An active participant in community projects and municipal affairs, Ms. Kishkon was a member of Windsor City Council and was elected as the City's first woman mayor. She is currently working as a freelance broadcaster.

Louis Lenkinski

A member of the Upholsterers' International Union for many years, Mr. Lenkinski served as its business representative from 1958 to 1969. Since then, he has held the positions of Project Director and Executive Secretary to the Labour Council of Metropolitan Toronto. In 1975, he became Executive Assistant to the Ontario Federation of Labour, and in 1984 was appointed a part-time member of the Ontario Labour Relations Board. Mr. Lenkinski joined the Commission in July of 1987, and is currently involved in executive work of a number of community organizations.

Shirley O'Connor

A resident of Sioux Lookout, Ms. O'Connor is former President of the Ontario Native Women's Association. She was Executive Director of the Nishnawbe Gamik Friendship Centre and was a member of the Sioux Lookout Chamber of Commerce and the Town Council Economic Development Committee from 1984 to 1986. Ms. O'Connor joined the Commission in January, 1988. She also served on the Governing Board of the Sioux Lookout General Hospital and on the Board of Directors of the Ontario Metis and Non-Status Indian Association.

Robert G. Paris

Appointed to the Commission in February of 1987, Mr. Paris was Director of the Centre for Legal Translation and Documentation at the University of Ottawa, and a part-time professor in the Faculty of Law. He graduated from Laval University and Osgoode Hall Law School, and was called to the Bar in 1954. Mr. Paris passed away in late fall, 1989.

Elizabeth Kishkon

Louis Lenkinski

Shirley O'Connor

David Philpott

Mr. Philpott was appointed to the Commission in March of 1989, and brought with him a vast fund of experience acquired from the private sector. He studied at the School of Architecture, University of Toronto, and has worked in contracting, finance and investment, commercial real estate development and as a consultant. At present, Mr. Philpott operates his own company and holds directorships in other organizations, including the Canadian Opera Company. He has written a popular book entitled "**Dangerous Waters**".

Jodey Porter

Ms. Porter has just completed eight years of service with the Canadian Diabetes Association as Executive Director of the Ontario Council on Diabetes and as the first Executive Director for the Ontario Division of CDA. She has accepted appointment by the Minister of Health to coordinate diabetes services for the province. Ms. Porter believes in the need for consumer-led advocacy and has volunteered her time to more than fifty organizations that advocate for the recognition and strengthening of individual rights. Appointed to the Commission in April, 1989, she is currently the Chairperson of the Commission's Outreach Committee. A native of London, Ms. Porter serves locally as a member of the Grand Theatre Board and Strategic Planning Committee. She is also a member of the Executive Committee and Board of Directors for the Canadian Centre for Philanthropy, and chairs that organization's Training and Development Committee.

Pam K. Gill

Appointed to the Commission in May of 1989, Ms. Gill draws upon extensive experience in social work with the federal government's New Horizon grant programme and as Executive Director of the Richmond Multicultural Concerns Society. She also served as Manager of the Counselling Services Team at the South Asian Social Organization. Ms. Gill has a social work degree and a science degree from the University of British Columbia, and is fluent in four languages.

Robert G. Paris

David Philpott

Jodey Porter

Pam K. Gill

FINANCE & ADMINISTRATION

Acting Director: Albert Ganesh

The Finance and Administration Unit is responsible for providing administrative support for the operating units of the Commission in areas of financial planning and management, accounting, human resources, information technology and systems, and administrative operations, through the development and implementation of sound management processes, policies and procedures. It also provides specialized support services to the Commission in the administration of the Freedom of Information and Personal Privacy Act, 1987.

In the past year, the Unit has been involved in the following initiatives:

- enhancing the financial planning and budgeting process, and undertaking to decentralize the Commission's budget to its regional offices
- conducting a review of, and initiating two informational technology pilot projects on electronic mail and word processing, resulting in the initial acquisition and introduction of information technology to all Commission offices
- accelerating recruitment activities to develop position specifications and finalize recruitment for new positions, especially for the Compliance Unit
- developing an Employment Equity Policy and an Orientation Program for new Commission employees
- providing new/improved accommodation facilities for Head Office as well as a number of regional offices which were seriously overcrowded

This Unit continues to work towards the development and implementation of activities necessary to promote sound and progressive administrative policies and practices for the Commission.

POLICY DEVELOPMENT & RESEARCH

Director: Tanja Wacyk

The Policy Development and Research Unit develops policies and guidelines with respect to the interpretation and application of the provisions of the **Code**. These guidelines are used by Commission staff in the investigation of complaints, and by members of the public to determine their rights and responsibilities under the **Code**.

In its activities, the Unit also provides support to the Commission as a whole as well as to such program areas as Compliance and Systemic Investigation. It also participates on external committees and organizations as part of its mandate to monitor and attempt to resolve the increasingly complex human rights issues in Ontario. Frequent consultations about these issues are held between Unit staff and the Commission's constituent groups, such as community and advocacy organizations, business and industry, unions and social service or health care delivery systems. The main purpose of these consultations is to ensure that the views of the community with regard to proposed policy directions for the Commission are known and considered.

A critical aspect of the Unit's program involves the Commission's responsibilities under subsection 28(e) of the **Code**, which provides that it is the function of the Commission to examine and review any statute or regulation, and any program or policy made by or under an Ontario statute and make recommendations on any provision, program or policy that in its opinion is inconsistent with the intent of the **Code**. As an example, the Unit is represented on a Ministry of Education committee which is reviewing materials to be used for human rights education, and is also participating on an advisory committee which is developing a resource document for use by public school boards with respect to the use of prayers in opening and closing exercises. Other initiatives on which the Ministry of Education has invited our participation include the teaching of sensitive racial and religious issues in literature.

Since a major function of policy development is to ensure that the application of the **Code** is responsive to the current issues and trends in the community, the Unit is involved in a number of co-operative relationships with community groups and or-

ganizations. For instance, Unit staff have been working with members of the Ontario Council of Sikhs in efforts to address and resolve a number of issues of concern to that community.

Among these issues is the disparate impact experienced by Sikhs, who must wear turbans, because of the requirements under the **Highway Traffic Act** to wear a motorcycle helmet, and the restrictive policy regarding the wearing of kirpans in a courtroom, and in the schools.

Information exchange with other human rights agencies, at national and international levels, is an important activity that promotes the development of new co-operative strategies to eradicate discrimination. Staff members have participated in many conferences and educational forums during the year; and Unit Director, Tanja Wacyk, was elected Vice-President of the International Association of Organized Human Rights Agencies.

In June, a policy statement entitled "**HIV/AIDS - Related Discrimination**" was released by the Director at an international conference on AIDS in Montreal. The policy sets out the Commission's interpretation of those provisions of the Code relating to the protection of persons with AIDS from discrimination.

Several new policies and guidelines are currently being prepared:

- A policy statement on racial slurs and harassment, and racial jokes
- Guidelines setting out the types of conduct that can constitute discrimination in the area of sexual harassment
- Requirements for accommodating religious differences among employees

Earlier in the year, the Commission presented a submission to the Standing Committee of the Legislature on the Administration of Justice, proposing a number of measures to improve police-minority relations. The submission was based on the Commission's experience with complaints alleging discrimination or harassment by the police, as service providers and as employers. The brief set out the position that the diverse groups that comprise Ontario society must be given the opportunity to monitor the activities of the police through such mechanisms as civilian review boards. A proposed new **Police Services Act** was introduced in the Legislature in December. It would create a province-wide system to resolve complaints about police conduct, and would include provision for an employment equity program.

Another major legislative initiative involved a review of the **Employment Standards Act** by the Ministry of Labour. The Unit prepared two submissions to the Ministry: one dealt with all aspects of the **Act** on which the **Code** has impact, such as absenteeism because of illness, and the other addressed family leaves, including pregnancy and parental leaves.

The Unit also reviewed and prepared comments on the proposed **Disabled Persons' Minimum Wage Act**, which is intended to apply to persons with disabilities who are employed in sheltered workshops and supported employment programs.

SYSTEMIC INVESTIGATION

Director: Anita Dahlin

The Unit was created in 1989 to provide the Commission with the capability to address more effectively the complex and evolving issues of systemic discrimination, and to devise strategies for identifying and eliminating systemic barriers.

The Unit is deploying its energies in two major endeavours: strategic enforcement and consultative services.

Strategic enforcement efforts are aimed at dismantling systemic barriers, through identifying and rectifying under-representation of designated groups. This will involve investigating appropriate cases initiated by the Commission itself, especially where it feels there is wide public impact. These cases may also be identified through the Commission's Compliance program.

The Systemic Unit will have teams of Enforcement Officers, often working in tandem with Officers in the regions, who will investigate and attempt to conciliate systemic cases. It is anticipated that these investigations will lead to model settlements (or, failing which, Boards of Inquiry), which may include the implementation of service or employment equity programs.

The Unit has also been leading the Commission's strategic enforcement initiative to deal with cases of systemic discrimination against persons with disabilities. Strategic priority is being assigned to cases that will promote the goals enunciated in the Commission's **Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities**. Over the past year, the Unit has consulted with groups representing persons with disabilities, including the Advocacy Resource Centre for the Handicapped (ARCH), the Office for Disabled Persons and the Coalition of Disabled Persons for Employment Equity regarding these enforcement efforts.

In addition to developing its capability in the area of enforcement, the Unit will continue to provide consultative services on equity issues, both for the Commission and for the general public. In the coming year, the Unit will acquire additional staff whose consultative duties will include advising on special program remedies with goals and timetables, analysing and reviewing systems, advising the client community and delivering support to the staff in the field on equity issues. The Unit's overall con-

sultative service delivery will require a capacity in the area of data analysis and statistical methodology, and in the coming year, will proceed in developing this expertise. The Unit will consider the experiences of already established regulatory and statutory bodies, such as the Canadian Human Rights Commission, the Federal Contractors Program and the U.S. Equal Employment Opportunity Commission, in developing the enforcement and consultation services that will take the best advantage of present resources and data.

As part of its mandate to promote voluntary equity practices, the Unit has worked over the last year to develop policy guidelines on Special Programs (s.13 of the **Code**), to be of assistance to those employers, landlords, or service providers who wish to institute special programs "designed to relieve hardship or economic disadvantage or to assist disadvantaged persons or groups to achieve or attempt to achieve equal opportunity". Employment equity programs are one type of special program.

The Commission will be utilizing these standards when recommending or evaluating special programs, including those where an order has been requested. Early in the 1990-91 fiscal year, the Commission will be publishing these Guidelines and making them available to the public.

The Unit has been actively involved in public education efforts aimed at explaining the Commission's position on systemic issues. Unit staff have spoken on many occasions to employer, employee and consumer groups, both within and outside of the public sector, including the Toronto Employment Equity Practitioners Association (TEEPA), the Personnel Association of Ontario, the Canadian Association of Rehabilitation Consultants, Persons United for Self-Help, WCB Municipal Users Group and the Human Resources Secretariat, to name just a few.

The Unit looks forward to bringing its staff up to full complement in the coming year, and to building on the initiatives for systemic equity it has already undertaken.

Catherine Frazee appeared on the CBC - TV program "Disability Network".

COMMUNICATIONS & EDUCATION

Director: Alan Shefman

In the first full year of operation, the Communications and Education Unit has seen tremendous development in all areas of its work.

The primary goals of the Communications and Education Unit are to communicate to the public through the media and direct contact, the policies and practises of the Commission as well as the rights and responsibilities contained within the **Code**. The Unit also provides training to the staff of the Commission to allow the agency to provide the most professional and efficient level of service possible to the people of Ontario.

Over the long term the prevention of discrimination can only be achieved through educating people about their rights. Good corporate citizens from both the private and public sectors must be informed of their responsibilities to allow them to comply with the demands of the **Code**. Individuals must be given the opportunity to understand not only what may contravene their rights, but also what they can do about it.

To attain this goal the Unit is responsible for:

- educational programming
- the creation of educational materials including videos and written material
- publication and distribution of a wide range of materials including brochures, guidelines, policies and fact sheets
- accessibility of Commission publications
- editing of all publications
- distribution of Board of Inquiry decisions
- publication of a monthly staff newsletter
- translation of publications
- professional development and policy training of staff
- new staff orientation program
- coordinating speaking requests for the Chief Commissioner and Commissioners
- preparation of speeches
- participation on the Commission Outreach Committee
- training programs for Ontario Public Service staff on the **Human Rights Code**
- special projects such as International Human Rights Day in December, the Commission's Anniversary on June 15, and public meetings of the Commission
- coordination of the Annual Report

- liaison with external networks on race relations
- media relations, including releases and conferences
- responding to media enquiries

In the area of education, one of the major endeavours of the Unit was organizing public forums in five different parts of the province on the **Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities**. This new policy, which emanates from the 1986 amendment to the **Code**, has demanded the most extensive program of public education undertaken by the Commission. In conjunction with the Advocacy Research Centre for the Handicapped, the Unit planned programs that allowed business, government and individuals across Ontario to get a better understanding of the extension of the interpretation of handicap in the **Code**. The program of seminars is scheduled to continue into the new fiscal year.

Also associated with the release of the **Accommodation Guidelines** was the development of a strategy of full accessibility for the document. This was the first publication produced by the Commission made available in English and French (other languages, on demand...Italian and Portuguese are now available), audio tape (in both languages) and computer disk. All publications produced by the Commission are now available in a range of formats.

In the past year, the Unit has responded to the development of a series of new or revised policies explaining the Commission's interpretation of the **Code**. Over 320,000 brochures, guidelines or policies were ordered. Even with many of these items arriving very late in the year or in the new fiscal year, over 130,000 publications were distributed.

The Commission is developing a comprehensive training program for its staff. This initiative has been recognized beyond our provincial boundaries with the election of Barbara Justason, the Unit's Education Coordinator, as chairperson of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies' training subcommittee. At the same time, work is progressing on staff training on the policy on Racial Slurs and Harassment and Racial Jokes and the new Procedural Manual. It is expected the full training program will be in place in the fall of 1990.

The day-to-day work of the Unit in the area of communications consists in part of responding to the wide range of requests by the media and the public, for information on general and specific themes. As well, the Commission has embarked on a proactive approach to inform the public of our activities and its rights, by publicizing interesting and instructive Board of Inquiry decisions and settlements.

In December of 1989, in conjunction with International Human Rights Day, the Unit coordinated a public education and awareness program. Over 7,000 schools and municipalities as well as all colleges and universities, along with Members of the Provincial Parliament were sent information packages containing, in part, copies of the Annual Report and a Human Rights Day Proclamation prepared by the Commission. All recipients were asked to acknowledge International Human Rights Day and Week.

The Unit, as it matures, will continue to ensure that human rights remains an important issue before the public.

LEGAL SERVICES

Acting Director: Mark Frawley

The Legal Services Unit assists the Commission in fulfilling all aspects of its mandate, including compliance, public education and litigation.

Working with Officers and Regional Managers, members of the Unit provide legal advice to assist in the processes of investigation and conciliation. A substantial amount of time is spent providing legal opinions on complaints going before the Commission and on other substantive and procedural issues relevant to the Commission. Members of the Unit attend Commission meetings to provide legal advice as required on decisions made by the Commission.

Once a Board of Inquiry is appointed, members of the Unit act as counsel to the Commission before such Boards, as well as before the Courts on matters of judicial review and on appeals.

Members of the Unit routinely respond to legal inquiries from the public and participate in workshops, seminars and conferences.

COMPLIANCE

The Compliance Unit is the largest Unit of the Commission, with members working at Headquarters and 15 district offices in seven regions in Ontario: North (Sudbury, Sault St. Marie, Thunder Bay, Timmins and Kenora), East (Ottawa and Kingston), Southwest (London, Kitchener and Windsor), Hamilton-Niagara (Hamilton and St. Catharines), Toronto West (Mississauga), Toronto East (Scarborough), and Toronto Central. Each region is headed by a Manager and staffed by professionals in the field of human rights.

The Unit is, for the most part, the public's first contact with the Commission. A primary activity of the staff is to handle intake, investigation and conciliation of the large number of complaints filed each year.

One of the main functions of the Unit is to promote the public policy of Ontario as enunciated in the Preamble to the **Code**, and to provide a variety of services to many individuals and groups, such as explaining the **Code** to employees in the public and private sectors, and conducting seminars for students and the general public, to enhance their awareness of human rights issues.

A major initiative in public education has been the presentation of the **Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities.** In conjunction with the Communications and Education Unit, regional staff members and Commissioners organized a series of forums in various parts of the province, to inform and educate the public and the business community about these new **Guidelines**, and their impact in the areas of employment, housing and services.

Recent efforts to streamline the work of the Unit involved the creation of a procedural manual and an operational plan to develop strategies for more efficient case processing.

The procedural manual will standardize procedures throughout the Commission's offices. It will be available to

the public, to provide a better understanding of how the Commission works in processing a complaint.

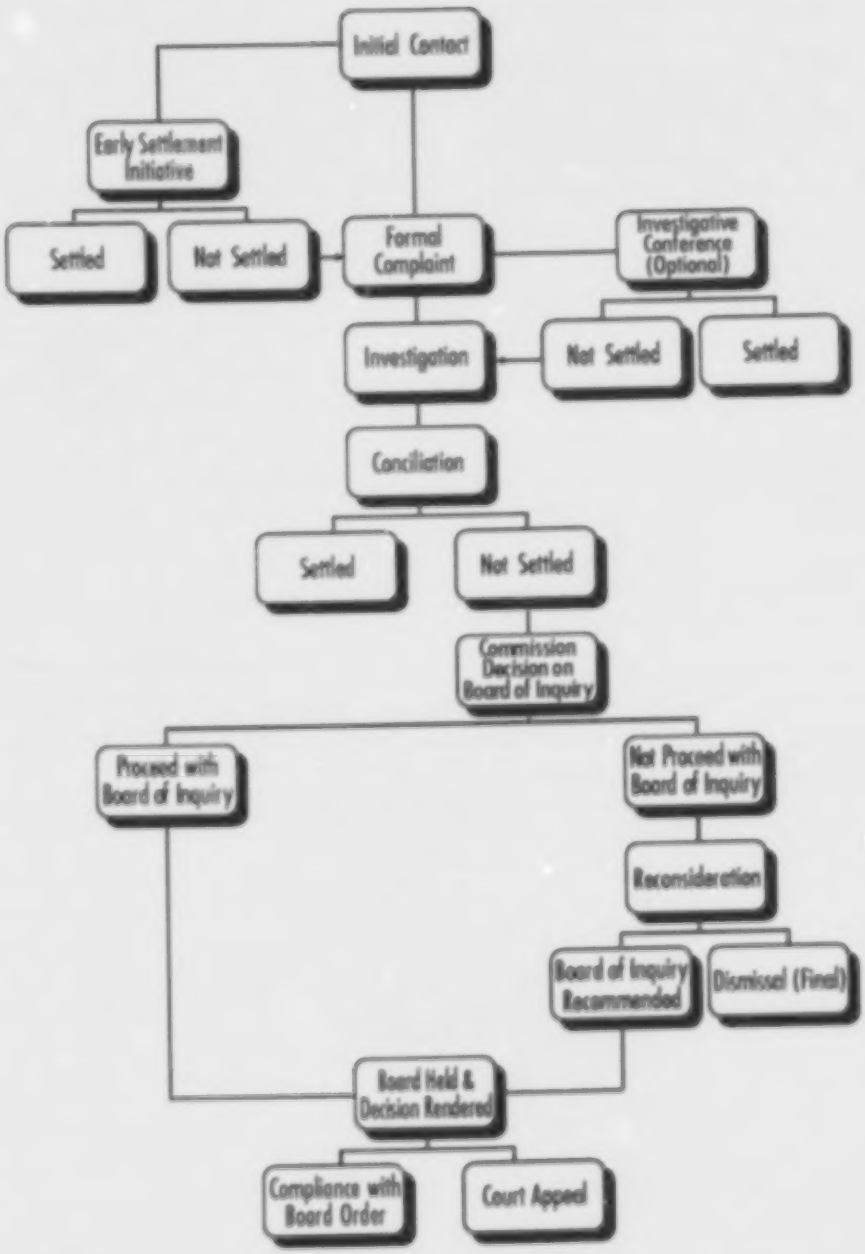
Other efforts within the Unit have addressed the need for information technology to facilitate communication around the province and to monitor case flow. Expansion of Unit staff and rationalizing job descriptions and responsibilities to reflect the complexity of our work was another major initiative. Steps were taken to hire Human Rights Assistants and additional staff in all regions. New positions of Regional Case Coordinators have been established to facilitate a province-wide Case Management Program designed to reduce case backlog.

During the period of April 1, 1989 to March 31, 1990, the Commission received 61,901 inquiries. Over this period, the Commission received 1,996 formal complaints; 1,590 cases were closed, and the Commission was able to recover $1,704,647 for 409 complainants. Of those closed, 1,250 cases were settled, 117 dismissed by the Commission, 15 not dealt with pursuant to Section 33 of the **Code**, and 208 withdrawn by the complainants.

With additional resources, a conscientious and proactive public education program, and the implementation of the procedural manual and operational plan, it is expected that case resolution will be expedited and the compliance function greatly enhanced.

At a public forum held in Kingston, the Commission presented its **Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities** to the business and general community.

COMPLAINT PROCESS



DEVELOPMENTS

CASE EXAMPLES

The Ontario Human Rights Commission registers more complaints than any other provincial Commission or the federal Commission. The vast majority of complaints are resolved by a settlement between the complainant and the respondent, which is submitted to the Commission for approval. The Commission endeavours to use its power to approve settlements, to enforce the public interest elements raised by the specific complaint. Some complaints are withdrawn by the complainants. Others are dismissed by the Commission where the procedure of appointing a Board of Inquiry is not appropriate nor warranted by the evidence. Although only a relatively small percentage of complaints proceed to a Board of Inquiry, the precedent value of such decisions is enormous. One decision by a Board of Inquiry offering a broad and expansive interpretation of the **Code** can serve as substantial motivation to the public to bring their own attitudes and practices into line.

The following is an overview of recent significant settlements of complaints, Ontario Boards of Inquiry and Court decisions, and important developments in human rights law from other jurisdictions.

BOARDS OF INQUIRY

Chamberlin v. Stirling Honda

Mr. Chamberlin was dismissed from his employment at Stirling Honda after he took two weeks off on the advice of his doctor. At the time, his doctor provided a letter on Mr. Chamberlin's behalf, advising that Mr. Chamberlin was suffering from "severe emotional strain", and should have a few weeks off.

The respondents maintained that Mr. Chamberlin's employment was terminated because of poor performance.

The Board of Inquiry concluded that Mr. Chamberlin's condition — adjustment disorder with depressed mood — is a mental disorder under the Ontario Human Rights Code. The Board emphasized that the **Code** does not contain an exhaustive listing of mental disorders which can be considered a handicap. The Board also noted that the **Code** does not restrict the definition of handicap to severe mental disorders.

The Board of Inquiry was uncertain as to whether the cause of the pressures was associated with his employment. As a result of the uncertainty, the Board of Inquiry ordered compensation to Mr. Chamberlin in the amount of $2,500.

Engell v. Mount Sinai Hospital and Lanigan-Gilmour

Ms. Engell's employment with the hospital was terminated after she proceeded with holiday plans. Prior to her departure on vacation, Ms. Engell had received notification from the hospital that she could not take her holiday as planned, because of her lengthy absences in the past.

The complainant had been absent from work in the prior year, for two reasons: an absence related to multiple sclerosis, and an absence related to hyperemesis gravidarum during Ms. Engell's pregnancy.

The Board of Inquiry found that Ms. Engell's multiple sclerosis and hyperemesis gravidarum were factors in the hospital's decision to deny vacation leave.

Having found a breach of the **Code**, the respondents were ordered to pay Ms. Engell the sum of $7,200 for lost earnings, $1,000 for mental anguish, with interest on both amounts. In addition, the Board ordered rectification of Ms. Engell's personnel file and ordered the respondents to provide a letter of reference to her.

Ouimette v. Lily Cups Ltd.

The complainant was a probationary employee at Lily Cups Ltd. The company had an unwritten rule that any employee who was absent for three days during the probationary period would automatically be terminated. The complainant was absent for one day because of an alleged allergic reaction to aspirin, and for a further two days because she had the flu. The complainant was terminated because of these absences from work and alleged discrimination on the basis of handicap.

The Board of Inquiry held that the Commission failed to prove that the complainant had an allergic reaction.

The Board of Inquiry further held that commonplace and transitory illness like the flu could not be regarded as a handicap within the meaning of the **Code**. The Board stated that to regard the flu as a handicap would do violence to the high purposes of the protections afforded to persons with disabilities. The Board ordered that the respondents be indemnified by the Commission for all their legal costs.

Sinclair v. Peel Non-Profit Housing Corporation

The complainant, a single mother in receipt of family benefits allowance, had applied for a "rent geared to market" ("RGM") apartment unit in a building owned and operated by the Peel Non-Profit Housing Corporation ("PNPHC"). In order to qualify for RGM housing at PNPHC, applicants were required to satisfy a minimum income criterion. Because the complainant did not satisfy this criterion, her application was denied. The complainant filed a complaint with the Commission. She alleged that she had been discriminated against because she was in receipt of public assistance and because of her sex.

Following the appointment of a Board of Inquiry, the Commission, the complainant and PNPHC entered into a settlement agreement. As a result of this settlement, PNPHC has now introduced changes to its eligibility requirements that will make it easier for women and for people in receipt of public assistance to qualify for RGM housing at Peel, including:

- an applicant who can establish that he or she has the ability to pay the rent for an RGM unit will be eligible for RGM housing;
- PNPHC will make a good faith determination of an applicant's ability to pay the rent for an RGM unit;
- the fact that an applicant may devote up to 65 percent of his or her income to RGM rent will no longer constitute an automatic bar to eligibility for an RGM unit;
- an applicant can establish his or her ability to pay rent in a variety of ways, including the designation of a guarantor.

APPEALS

Ontario Court of Appeal

Airport Taxicab (Malton) Association and others v. Lucy Piazza and the Ontario Human Rights Commission

This appeal concerned the powers of a Board of Inquiry to order compensation. The Board of Inquiry initially awarded the complainant compensation for the full period of her unemployment, which had resulted from the discrimination. The Divisional Court reduced the amount of damages to an appropriate period of "reasonable notice", a concept under the common law of wrongful dismissal.

The Ontario Court of Appeal restored the decision of the Board of Inquiry, stating that the purpose of compensation under the **Code** is to restore a complainant as far as is reasonably possible to the position that the complainant would have been in had the discriminatory acts not occurred. The Court found that it was not appropriate to import into human rights jurisprudence, the limit on compensation which is imposed by the common law with respect to claims for wrongful dismissal.

Ontario Court of Appeal

Lanark, Leeds and Grenville Roman Catholic Separate School Board v. Ontario Human Rights Commission

This appeal relates to a complaint by the parents of three children with developmental disabilities, that they had been denied their right to a Catholic education. After succeeding before the Board of Inquiry, the complaint was dismissed by the Divisional Court. The Commission appealed to the Court of Appeal.

The Court of Appeal dismissed the appeal because of mootness. The factual circumstances of the children had changed since the time of the complaint, so that restoring the Board's order would not be appropriate. Further, the specific sections of the **Code** at issue before the Board had been amended, so there was no important issue of principle to be decided by the Court of Appeal.

Ontario Court of Appeal

West End Construction Limited and David Scott v. Ontario Human Rights Commission, Bahjat Tabar, Chong Man Lee and Kyung S. Lee

This case was an appeal by the Ontario Human Rights Commission from a Divisional Court ruling that the two year limitation period in the **Limitations Act** applied to complaints under the **Code**. The Court of Appeal held that time periods under the **Limitations Act** do not apply to complaints under the **Code**. The Court noted that a human rights complaint differs from a traditional action in that a complainant has little control over the proceedings once he or she has filed a complaint. Further, discrimination is often a continuing practice rather than an isolated incident. Therefore a complaint under the **Code** does not create a cause of action which fits within the traditional format of the **Limitations Act**. The only time limitation applicable to human rights complaints is the discretionary one found in section 33(10)(d) of the **Code**.

SUPREME COURT OF CANADA

Brooks v. Canada Safeway Ltd.

The appellant, a cashier with Canada Safeway, became ill during her pregnancy and was unable to work. She was not entitled to receive benefits under Safeway's group insurance plan for the sole reason that she was within ten weeks of her estimated due date and was thus entitled to U.I.C. maternity benefits. In 1983, she filed a complaint with the Manitoba Human Rights Commission alleging discrimination on the basis of sex.

The Supreme Court of Canada held that unequal treatment on the basis of pregnancy was indeed discrimination on the basis of sex, reversing its earlier decision in **Bliss**. The Supreme Court enunciated its belief in the "fundamental importance" of pregnancy to society.

The Ontario Human Rights Code specifically provides that pregnancy-based discrimination is discrimination on the basis of sex. However, it also states that there is no violation of the **Code** if a group insurance plan complies with the **Employment Standards Act**. The **Employment Standards Act** permits unequal treatment in group insurance plans when the reason for the absence from work is related to pregnancy.

SUPREME COURT OF CANADA

Janzen and Govereau v. Platy Enterprises Ltd.

The two appellants were sexually harassed when they worked as waitresses in a restaurant owned by the respondent. The board of adjudication held that their rights were violated under the **Manitoba Human Rights Act** even though the Act did not list sexual harassment as a separate ground. The Court of Appeal held that the board had erred, saying that sexual harassment did not constitute discrimination on the basis of sex.

On appeal, the Supreme Court of Canada held that it is not necessary for all women to be harassed for sexual harassment to be a form of sex discrimination. The Court ruled that the women in this case were subject to a disadvantage because of their sex; male employees were not in the same position as the female employees, simply because they were men.

The Supreme Court further ruled that the corporate respondent was liable for the actions of its employees.

These two Supreme Court rulings may not be applicable in Ontario given the differences in the legislative provisions.

Chief Commissioner Frazee sharing a joke with other guests at a banquet celebrating the 10th anniversary of the Chinese Canadian National Council.

JUDICIAL REVIEWS

Nishimura et al. v. Ontario Human Rights Commission

Ms. Nishimura and 12 other women who worked as inside advertising salespersons at the Toronto Star newspaper complained that they were discriminated against on the basis of sex because they were paid less than the outside advertising salespersons, most of whom were men.

In February, 1987 the Commission decided to not deal with the complaint as it considered complaints concerning failure to pay equal pay for work of equal value to be outside its jurisdiction. The complainants applied for judicial review of this decision. When the application was heard in September 1989, the Commission conceded that its earlier decision had been wrong.

The Divisional Court held that unequal pay for work of equal value can constitute sex discrimination contrary to sections 4(1), 8 and 10(1) of the **Code**. Whether it does constitute sex discrimination in a particular case is a matter for the Commission to decide.

In reaching its decision, the Court stressed that a broad and liberal construction is required when considering human rights legislation because of its quasi-constitutional status. In addition, a decision to dismiss a complaint as outside the jurisdiction of the Commission should only be reached in the clearest of cases. The question of whether structural and pay discrimination are covered by the language of the **Code** is one which should be decided by the Commission itself. Finally, the existence of the **Employment Standards Act** and the **Pay Equity Act** does not remove complaints concerning equal pay from the jurisdiction of the **Code**.

Ontario Human Rights Commission v. Peel Board of Education

On March 5, 1990, the Divisional Court held that public education is a "service" and, therefore, subject to section 1 of the Ontario Human Rights Code. Furthermore, the Court emphasized that if the **Education Act** is construed so as to permit discriminatory action, subsection 46(2) of the **Code** would operate so as to prevent such a construction of the **Education Act**.

The issue arose in a case involving the Ontario Human Rights Commission and a school board. As a result of the Divisional Court ruling, a Board of Inquiry was permitted to continue its hearings.

This decision brings the law in Ontario into line with that in many other provinces, where education is also subject to the principles of human rights legislation.

HUMAN RIGHTS

COMMISSION STAFF
(as at March 31, 1990)

HEADQUARTERS/ CHIEF COMMISSIONER'S OFFICE
Britton, Barbara
Cain, Wylie
Frazee, Catherine
Lezbzuk, Oksana
Locke, Sandra
McIlroy, Janet
Warburton, Rachel

EXECUTIVE DIRECTOR'S OFFICE
Gaspar, Fern
Jim, Serena
Service, Janice

COMPLIANCE UNIT
Cooper, Connie
Hurley, Helen
Ramanujam, Sita
Schreiter, Marty

COMMUNICATIONS & EDUCATION
Cringan, Leslie
Dales, Daphne
Forrest, Susan
Jeram, Mani
Justason, Barbara
Shefman, Alan
Silberman, Toni
Wu, Bill

RECONSIDERATION UNIT
Edwards, Neil
Lee, Rose
Svezda, Laima

FREEDOM OF INFORMATION AND PROTECTION OF PRIVACY
Palacio, Roger

FINANCE & ADMINISTRATION
Bhawanie, Stella
Brophey, Brian
Choudhury, Nisha
Ganesh, Albert
King, Carol
Lees, Deborah
McKee, Anne
Rodriguez, Marion
Tharrenos, Tia
Parsad, Kaye
Welker, Kim

LEGAL SERVICES
Bickley, Catherine
Davis, Lillian
Frawley, Mark
Ginsburg, Marilyn
Griffin, Tony
Hart, Mark
Joachim, Kaye
Kermany, Mollie
McLoy, Chris
Overend, Naomi C.
Pike, Cathy
Quigley, Chrissy
Rosen, Joanne

POLICY DEVELOPMENT & RESEARCH
Armstrong, Jill
Buckingham, Darlene
Drewett, Bruce
Reynolds, Jessica
Wacyk, Tanja

SYSTEMIC INVESTIGATION UNIT
Dahlin, Anita
Fiddes, Judith
Mahoney, Owen
Sequiera, Vera

HUMAN RESOURCES
Colombe, Deborah
Douglas, Heather
Jackson, Marilyn
Jeffrey, Elizabeth
Yatco, Jose

TORONTO CENTRAL

Barrett, Janet
Breiding, Bronwyn
Collins, Geoffrey
Della-Nebbia, Nancy
Downey, Terry
Doyle, Dee
Goh, Andre
Johnson, Bev
McKenzie, Patrice
Miller, Nina
Moore, Maisie
Obermuller, Diane
Speranzini, Gary
Wells, Stanley
Williams, Ashworth
Yohannes, Girma

Toni Silberman, Susan Forrest and Daphne Dales, all of Communications & Education Unit, review newly produced AIDS publication.

TORONTO EAST

Caffrey, Colm
Crowe, Sheila
Della Vella, Rick
Fernandes, Helen
Horsford, Jocelyn
Hortian, Rikki
Ioi, Rod
Kerna, Gloria
Lloyd, Eva
Masellis, Vicki
Phillips, Lolita
Riley, Bernice
Seales, Robert
Schnippering, Roland
Thoo, Valerie
Wagg, Anita

TORONTO WEST

Chapman, Shirley
Charsley, Anne
Forghani, Angela
Fox, Anita
Gayle, Harold
Giesbrecht, Dennis
Griffith-Silvera, J.
Hajsaniuk, Andrew
Lam, Marian
Marcuz, Vic
McPhee, Nola
Molloy, Peggy
Samuel, Mary
Sibblies, Geanine
Soondarsingh, Vijay

EASTERN REGION

OTTAWA

Bourne, Phyllis
Delph, Esther
Evans, Jennifer
Grant, Donna
Kalimootoo, Roxanne
Legault, Therese
Maillet, Rene
Oliveira, Michael
Richard, Maurice
Ushe-Robb, Thoko
Wijayanayaka, Ruby B.

KINGSTON

Breen, Marion
Cotton, W. Murray
Dain, M.
Polley, Joe

HAMILTON/ NIAGARA REGION

HAMILTON

Brick, Jackie
Gamble, Colina
McCleary, Ottmar
McKinnon, Michael
Morrison, Glen
Ras, Theresa
Strojin, Alan
Strojin, Anny
Verma, Indira

ST. CATHARINES

Cargill-Sim, Fiona
Hachimi, Abdallah
Jostman, Susan
McIntyre, Suzanne

NORTHERN REGION

SUDBURY

Lapalme, Gilles
Owsiany, Mary Ann
Serpell, Frances
Welch, Dan
Wong, Mila

SAULT STE. MARIE

Fratesi, Debra
Zack-Caraballo, L.

THUNDER BAY

Buffington, Margaret
Carson, Alice
Fraser-Homonick, K.
Kenny, Lorraine

TIMMINS

St. Onge, Joanne

KENORA

Wabegijig, Sandra

SOUTHWEST REGION

LONDON

Ackroyd, Lynda
Burns, Walter
Frank, Jim
Harrington, Rick
Howard, Mary Ann
Senay, D.
Wisdom-Lumsden, M.

KITCHENER

Barit, Margaret
Barker, Sheridan
Barnes, Dorothy
Blackwood, Calvin
Cobb, Don
Schiller, David
Spaling, Audrey

WINDSOR

Carrick, Anne
Koushik, Aruna
McKinnon, Christopher
Riberdy, Joyce

HUMAN RIGHTS

COMMISSION OFFICES

HEAD OFFICE
400 University Avenue
Toronto, Ontario
M7A 2R9
(416) 965-6841
TDD (416) 965-6871

TORONTO CENTRAL
595 Bay Street, 4th Floor
Toronto
M5G 2C2
(416) 326-9511

TORONTO EAST
2500 Lawrence Avenue East
2nd Floor, Scarborough
M1P 2R7
(416) 750-3575

TORONTO WEST
2 Robert Speck Parkway
Suite 310, Mississauga
L4Z 1H8
(416) 273-7811

EASTERN REGION
Ottawa
2197 Riverside Drive,
Ste.301
K1H 7X3
(613) 738-2801

Kingston
80 Queen Street, Ste. 202
K7K 6W7
(613) 548-6750

HAMILTON/ NIAGARA REGION
Hamilton
119 King Street West,
8th Floor
L8N 3Z9
(416) 521-7870

St. Catharines
1 St. Paul, Ste.603
L2R 7L4
(416) 684-7406

SOUTHWEST REGION
London
205 Oxford Street East,
2nd Floor
N6A 5G6
(519) 438-0076

Kitchener
824 King Street West,
4th Floor
(519) 570-9622

Windsor
500 Ouellette Avenue,
Ste.305
N9A 1B3
(519) 256-8278

NORTHERN REGION
Sudbury
199 Larch Street, 6th Floor
P3E 5P9
(705) 675-4455

Sault Ste. Marie
390 Bay Street, 3rd Floor
P6A 1X2
(705) 942-8417

Thunder Bay
1825 East Arthur Street
P7E 5N7
(807) 623-9119

Timmins
273 Third Avenue, Ste.204
P4N 1E2
(705) 267-6231

Kenora
227 Second Street South,
3rd Floor
P9N 1G1
(807) 468-5568

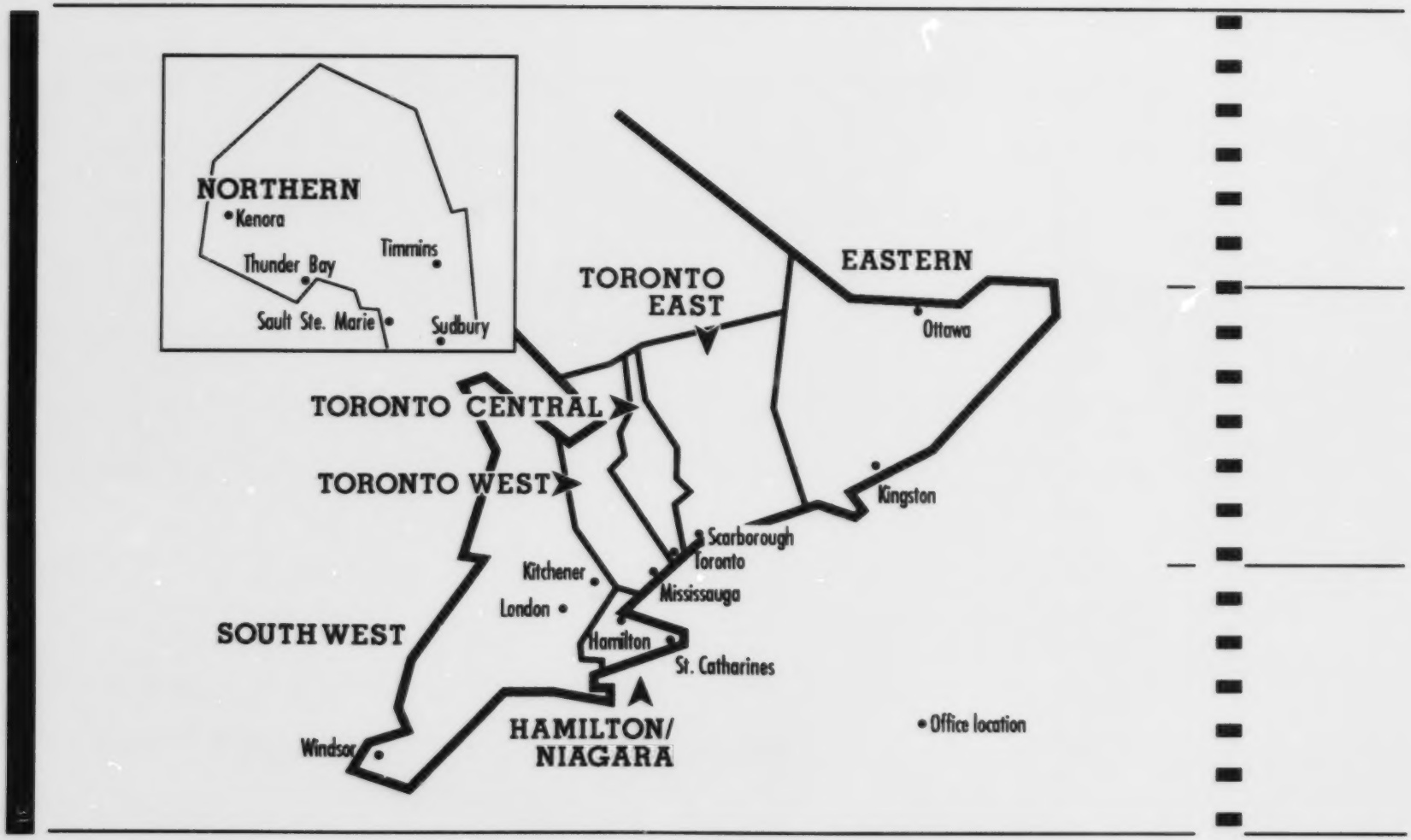

NORTHERN
Kenora
Thunder Bay
Timmins
Sault Ste. Marie
Sudbury
TORONTO EAST
EASTERN
Ottawa
TORONTO CENTRAL
TORONTO WEST
Kingston
Scarborough
Toronto
Kitchener
Mississauga
London
SOUTHWEST
Hamilton
St. Catharines
HAMILTON/
NIAGARA
Windsor
• Office location

TABLE 1

COMPLAINTS RECEIVED BY REGION OF REGISTRATION & GROUND

Region:	Race/Colour	*Ethnic Origin	Creed	Sex and Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Record of Offences	Reprisal	Breach of Settlement	No Grounds	Total	Percentage
Eastern	**20**	**10**	**9**	**34**	**18**	**7**	**14**	**15**	**10**	**138**	**9**	**-**	**1**	**-**	**-**	**265**	**14%**
Hamilton/Niagara	21	6	8	31	16	5	7	8	11	123	-	1	6	-	-	243	12%
Northern	**26**	**6**	**2**	**29**	**9**	**1**	**16**	**8**	**7**	**115**	**7**	**-**	**2**	**1**	**-**	**231**	**12%**
Southwestern	45	3	3	34	24	3	17	10	4	87	3	-	1	-	-	234	12%
UFH/Systemic	**1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**11**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**12**	**1%**
Toronto Central	43	29	13	31	18	9	14	12	14	83	2	1	11	1	-	281	14%
Toronto East	**43**	**10**	**5**	**43**	**22**	**4**	**29**	**4**	**17**	**171**	**4**	**-**	**3**	**-**	**-**	**355**	**18%**
Toronto West	61	13	8	51	23	4	11	9	16	152	1	-	6	-	-	355	18%
Total	262	77	48	253	130	33	108	66	79	880	26	2	30	2	-	1996	
Percentage	13%	4%	2%	13%	7%	2%	5%	3%	4%	44%	1%	-	2%	-	-		

* Includes citizenship, ancestry, place of origin

TABLE 2

COMPLAINTS RECEIVED BY GROUND & PROVISION

Code Provisions:	Race/Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex and Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance (Only in Accommodation)	Record of Offences (Only in Employment)	Reprisal	Breach of Settlement	No Grounds (S.33)	Total	Percentage
Services	34	16	15	14	-	15	7	12	7	71	-	-	-	1	-	192	10%
Accommodation	**19**	**8**	**2**	**11**	**6**	**5**	**14**	**17**	**51**	**24**	**26**	-	-	-	-	**183**	**9%**
Contracts	3	-	1	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	7	-
Employment	**283**	**52**	**28**	**224**	**124**	**13**	**86**	**35**	**20**	**781**	-	**2**	-	-	-	**1560**	**79%**
Vocational Assoc.	3	1	2	4	-	-	1	1	-	3	-	-	-	-	-	15	1%
Reprisal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**30**	-	-	**30**	**2%**
Breach of Settlement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	
Total	262	77	48	253	130	33	108	66	79	880	26	2	30	2	-	1996	
Percentage	13%	4%	2%	13%	7%	2%	5%	3%	4%	44%	1%	-	2%	-	-		

Extension of Code Provisions Also Cited in Complaints:

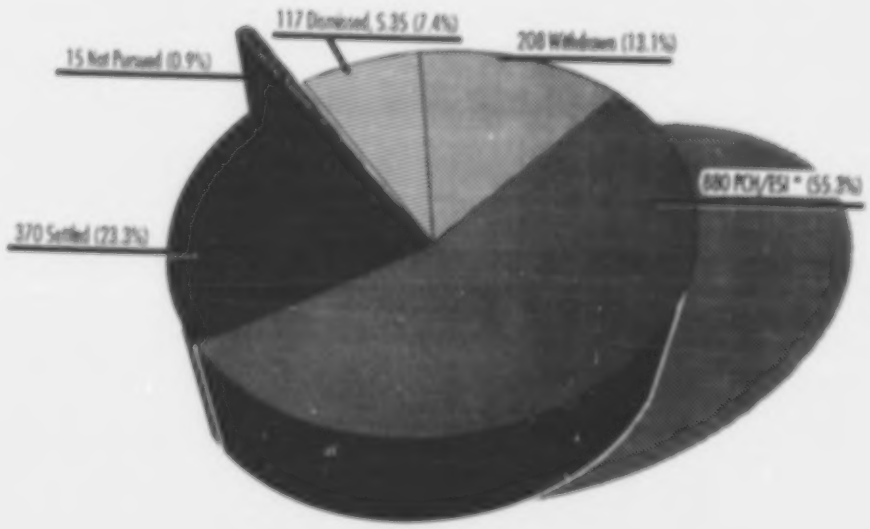
Discrimination																	
Constructive	**2**	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**	**1**	-	**1**	-	-	**5**	
Association	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-	4	
Application Forms	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**	**2**	-	-	-	-	-	**3**	
Insurance	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
Total	2	-	1	-	1	1	-	-	1	5	1	-	1	-	-	13	

TABLE 3

COMPLAINTS RECEIVED BY TYPE OF HANDICAP & PROVISION

Type of Handicap:	Services	Accommodation	Contracts	Employment	Vocational Associations	Total	Percentage
Sensory (vision/hearing/speech/etc. impairment)	13	5	-	21	-	39	4%
Respiratory (asthma/lung disease/etc.)	-	1	-	32	-	33	4%
Limbs & Digits (amputation/impairment of limb/digit/etc.)	5	3	1	124	-	133	15%
Cardiovascular (heart disease/hypertension/stroke/etc.)	-	1	-	15	-	16	2%
Neuromuscular (dystrophy/sclerosis/cerebral palsy/quadriplegia/etc.)	8	3	-	12	-	23	3%
Neurological (epilepsy/seizures/brain injury/etc.)	6	1	-	24	-	31	4%
General Diseases or Disorders (allergies/cancer/diabetes/etc.)	19	4	-	363	-	386	44%
Miscellaneous (multiple handicaps/obesity/sick leave/etc.)	1	-	-	67	3	71	8%
Learning Disability (dyslexia/etc.)	-	1	-	4	-	5	1%
Mental Retardation (or mental impairment)	4	1	-	5	-	10	1%
Mental Disorder (psychiatric illness/personality disorders, addictions/etc.)	1	2	-	69	-	72	8%
Claim Under the Workers' Compensation Act	2	-	-	44	-	46	5%
Reasonable Accommodation (S.15)	12	2	-	1	-	15	2%
Total	71	24	1	781	3	880	
Percentage	8%	3%	-	89%	-		

TABLE 4 DISPOSITION OF CASES CLOSED



*Priority Case Handling/ Early Settlement Initiative

TABLE 5

SETTLEMENTS EFFECTED BY GROUND

Grounds	Specific and General Damages	Number of Complainants Who Received Damages	Offer of Job or Facility	Offer of or Consideration for Next Job or Facility	Affirmative Action Implemented	Seminars With Respondent Staff	Review of Policies or Documents	Issuance or Correction of References	Letter of Apology to Complainant	Written Declaration of Management Policies
Race/Colour	$ 469,205	32	44	7	1	12	39	10	27	69
Ethnic Origin	82,981	2	9	3	0	1	4	2	9	10
Creed	1,894	2	1	4	-	-	6	2	4	3
Sex & Pregnancy	114,861	37	43	20	2	8	36	14	10	57
Sexual Harassment	198,916	51	11	3	1	13	20	9	22	56
Sexual Orientation	250	1	3	-	-	1	8	1	5	10
Age	214,005	25	9	6	-	6	23	1	11	27
Marital Status	8,582	13	8	1	-	1	10	1	10	8
Family Status	9,058	9	10	5	-	1	7	2	6	14
Handicap	977,189	213	168	42	8	16	91	55	38	198
Receipt of Public Assistance	-	-	4	3	-	1	2	-	1	2
Record of Offences	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Others*	48,506	4	4	1	1	1	2	1	4	3
TOTAL	$ 1,704,647	400	372	96	13	61	253	98	186	455

* Applied Breach of Settlement, No Grounds

TABLE 6

COMPLAINTS CLOSED BY DISPOSITION, GROUND & PROVISION

Type of Disposition:	Race/Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex and Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Record of Offences	Reprisal/Breach of Settlement/No Grounds	Total	Percentage
EMPLOYMENT															
Settled	**112**	**17**	**16**	**162**	**93**	**8**	**60**	**21**	**9**	**500**	**-**	**1**	**1**	**1000**	**78%**
Dismissed/Not Pursued	18	5	3	11	5	2	10	2	1	43	-	1	-	101	8%
Withdrawn	**24**	**4**	**3**	**26**	**24**	**-**	**21**	**3**	**4**	**71**	**-**	**-**	**-**	**180**	**14%**
Sub-Total	154	26	22	199	122	10	91	26	14	614	-	2	1	1281	
ACCOMMODATION															
Settled	**9**	**2**	**-**	**8**	**1**	**2**	**6**	**12**	**28**	**18**	**18**	**-**	**-**	**104**	**84%**
Dismissed/Not Pursued	2	-	-	-	-	-	2	1	3	1	2	-	-	11	9%
Withdrawn	**3**	**-**	**-**	**2**	**-**	**-**	**-**	**1**	**3**	**-**	**-**	**-**	**-**	**9**	**7%**
Sub-Total	14	2	-	10	1	2	8	14	34	19	20	-	-	124	
SERVICES															
Settled	**32**	**10**	**10**	**7**	**-**	**6**	**7**	**6**	**3**	**53**	**-**	**-**	**-**	**134**	**82%**
Dismissed/Not Pursued	5	2	1	-	-	-	-	-	-	7	-	-	1	16	10%
Withdrawn	**4**	**-**	**-**	**1**	**-**	**-**	**-**	**1**	**-**	**7**	**-**	**-**	**-**	**13**	**8%**
Sub-Total	41	12	11	8	-	6	7	7	3	67	-	-	1	163	
CONTRACTS/VOCATIONAL ASSOCIATIONS/ REPRISAL/BREACH OF SETTLEMENT															
Settled	**1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1**	**1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**11**	**14**	**64%**
Dismissed/Not Pursued	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2	4	18%
Withdrawn	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**3**	**4**	**18%**
Sub-Total	1	1	-	-	-	-	1	2	-	1	-	-	16	22	

TABLE 7

COMPLAINTS CLOSED BY DISPOSITION, SEX OF COMPLAINANT & GROUND

MALES	Settled		Dismissed		Withdrawn		Total	FEMALES	Settled		Dismissed		Withdrawn		Total
	Nos.	%	Nos.	%	Nos.	%			Nos.	%	Nos.	%	Nos.	%	
Race/Colour	**96**	**(74)**	**16**	**(12)**	**18**	**(14)**	**130**	**Race/Colour**	**60**	**(72)**	**10**	**(12)**	**13**	**(16)**	**83**
Ethnic Origin	21	(68)	7	(23)	3	(10)	31	Ethnic Origin	7	(78)	1	(11)	1	(11)	9
Creed	**15**	**(75)**	**3**	**(15)**	**2**	**(10)**	**20**	**Creed**	**10**	**(83)**	**1**	**(8)**	**1**	**(8)**	**12**
Sex & Pregnancy	32	(82)	5	(13)	2	(5)	39	Sex & Pregnancy	139	(80)	6	(3)	28	(16)	173
Sexual Harassment	**2**	**(67)**	**-**	**(-)**	**1**	**(33)**	**3**	**Sexual Harassment**	**92**	**(77)**	**5**	**(4)**	**23**	**(19)**	**120**
Age	42	(71)	5	(8)	12	(20)	59	Age	31	(66)	7	(15)	9	(19)	47
Marital Status	**10**	**(77)**	**1**	**(8)**	**2**	**(15)**	**13**	**Marital Status**	**29**	**(83)**	**2**	**(6)**	**4**	**(11)**	**35**
Family Status	10	(83)	1	(8)	1	(8)	12	Family Status	30	(77)	3	(8)	6	(15)	39
Handicap	**302**	**(77)**	**35**	**(9)**	**55**	**(14)**	**392**	**Handicap**	**235**	**(87)**	**17**	**(6)**	**24**	**(8)**	**306**
Public Assistance	5	(100)	-	(-)	-	(-)	5	Public Assistance	13	(87)	2	(13)	-	(-)	15
Record of Offences	**1**	**(50)**	**1**	**(50)**	**-**	**(-)**	**2**	**Record of Offences**	**-**	**(-)**	**-**	**(-)**	**-**	**(-)**	**-**
Others *	5	(56)	1	(11)	3	(33)	9	Others *	6	(86)	1	(14)	-	(-)	7
Total	541		75		99		715	Total	682		55		109		846
Percentage	76		10		14			Percentage	81		7		13		

* Sexual Orientation, Reprisal, Breach of Settlement and No Grounds (Section 33).

TABLE 8

EMPLOYMENT COMPLAINTS CLOSED BY DISPOSITION & GROUND

Type of Disposition/ Stage of Employment:	Race/Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex and Pregnancy	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Record of Offences	Reprisal/Breach of Settlement/No Grounds	Total	Percentage
RECRUITMENT AND HIRING													
Settled	**24**	**4**	**5**	**40**	**-**	**27**	**8**	**2**	**42**	**-**	**1**	**153**	**81**
Dismissed/Not Pursued	4	2	-	2	-	3	1	-	3	-	-	15	8
Withdrawn	**3**	**1**	**-**	**4**	**-**	**8**	**1**	**-**	**3**	**-**	**-**	**20**	**11**
Sub-Total	31	7	5	46	-	38	10	2	48	-	1	188	100
Percentage	**20**	**27**	**23**	**23**	**-**	**42**	**38**	**14**	**8**	**-**	**100**	**16**	
TERMINATION													
Settled	**49**	**6**	**8**	**87**	**2**	**25**	**8**	**7**	**360**	**1**	**-**	**581**	**78**
Dismissed/Not Pursued	8	1	-	7	1	5	1	1	35	1	-	60	8
Withdrawn	**12**	**2**	**3**	**12**	**-**	**7**	**1**	**4**	**58**	**-**	**-**	**97**	**14**
Sub-Total	69	9	11	106	3	37	10	12	459	2	-	718	100
Percentage	**45**	**35**	**50**	**53**	**30**	**41**	**38**	**86**	**75**	**100**	**-**	**62**	
DURING EMPLOYMENT													
Settled	**30**	**7**	**3**	**35**	**6**	**8**	**5**	**-**	**90**	**-**	**-**	**183**	**76**
Dismissed/Not Pursued	6	2	3	2	1	2	-	-	5	-	-	21	8
Withdrawn	**9**	**1**	**-**	**10**	**-**	**6**	**1**	**-**	**12**	**-**	**-**	**39**	**15**
Sub-Total	54	10	6	47	7	16	6	-	107	-	-	253	100
Percentage	**35**	**38**	**27**	**24**	**70**	**18**	**23**	**-**	**17**	**-**	**-**	**22**	
Total	154	26	22	199	10	91	26	14	614	2	1	1159	-

TABLE 9

EMPLOYMENT COMPLAINTS CLOSED BY TYPE OF WORK & GROUND

Type of Work:	Race/Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex and Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Record of Offences	Reprisal/Breach of Settlement/No Grounds	Total	Percentage
Professional/Managerial/Technical (Lawyer, Technician, Manager, Teacher, Inspector, Nurse, etc.)	40	7	4	35	20	3	29	5	2	79	-	-	224	18
Sales (Sales Representative, Buyer, Sales Clerk, etc.)	9	4	3	34	18	-	10	4	1	51	-	-	134	11
Clerical (Typist, Filing/Accounting Clerk, Receptionist, Key Puncher, etc.)	20	3	2	51	29	4	19	8	5	85	-	-	226	18
Crafts and Foremen/Women (Plumber, Baker, Hairdresser, Lead Hand, Mechanic, etc.)	15	3	4	20	8	-	5	1	1	50	-	-	107	8
Operatives (Punch Press/Lathe/Machine/Crane Operator, Welder, etc.)	15	3	1	8	6	-	2	-	-	75	1	-	111	9
Services (Waitress/ress, Domestic, Security Guard, Building Superintendent, etc.)	16	4	5	27	22	2	10	4	2	82	-	-	174	14
Labour/General (Driver, Skipper, Cleaner, Assembly Line Worker, Factory Hand, Labourer, etc.)	39	2	3	24	19	1	16	4	3	192	1	1	305	23
Total	154	26	22	199	122	10	91	26	14	614	2	1	1281	

TABLE 10

CASES CLOSED BY RESPONDENTS' TYPE OF INDUSTRY & GROUNDS

Type of Industry:	Race/Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex and Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Record of Offences	Reprisal/Breach of Settlement/No Grounds	Total	Percentage
Natural Resources	**1**	**1**	**-**	**1**	**-**	**-**	**4**	**-**	**1**	**13**	**-**	**-**	**-**	**21**	**1**
Manufacturing															
Metals/Parts/Machinery	**11**	**-**	**1**	**5**	**5**	**-**	**9**	**3**	**2**	**59**	**-**	**1**	**-**	**96**	
Food/Tobacco	3	-	-	4	1	-	3	-	-	27	-	-	-	38	
Wood/Furniture/Paper	**20**	**-**	**2**	**4**	**2**	**-**	**1**	**-**	**-**	**31**	**-**	**-**	**-**	**60**	
Automotive/Aircraft	12	1	1	7	3	-	-	1	1	31	-	-	-	57	
Electrical	**2**	**-**	**-**	**2**	**2**	**-**	**2**	**-**	**-**	**18**	**-**	**-**	**1**	**27**	
Others	15	1	-	10	17	4	11	2	2	83	-	-	-	145	
Sub-Total	**63**	**2**	**4**	**32**	**30**	**4**	**26**	**6**	**5**	**249**	**-**	**1**	**1**	**423**	**27**
Construction	1	-	1	-	2	-	-	-	-	12	-	-	-	16	1
Transportation/Communications/ Utilities	**9**	**1**	**1**	**10**	**4**	**1**	**5**	**1**	**1**	**26**	**-**	**1**	**1**	**61**	**4**
Trade and Retail	35	8	5	50	31	-	13	5	2	99	1	-	3	252	16
Finance, Insurance, Real Estate	**19**	**3**	**3**	**17**	**2**	**3**	**13**	**20**	**31**	**45**	**18**	**-**	**2**	**176**	**11**
Community/Business/Personal Services															
Schools/Colleges/Universities	12	1	1	2	2	-	8	1	1	22	-	-	2	52	
Hospitals/Physicians	**17**	**-**	**2**	**15**	**2**	**1**	**13**	**2**	**2**	**59**	**-**	**-**	**2**	**115**	
Employment Agencies	1	-	-	1	1	-	2	-	-	2	-	-	-	7	
Hotels/Restaurants	**17**	**10**	**3**	**23**	**19**	**3**	**4**	**5**	**2**	**60**	**-**	**-**	**3**	**149**	
Others	20	12	9	50	26	4	9	8	5	76	1	-	2	222	
Sub-Total	**67**	**23**	**15**	**91**	**50**	**8**	**36**	**16**	**10**	**219**	**1**	**-**	**9**	**545**	**34**
Public Administration	15	3	4	16	4	2	10	1	1	38	-	-	2	96	6
Total	210	41	33	217	123	18	107	49	51	701	20	2	18	1590	100

TABLE 11

BOARDS OF INQUIRY APPOINTED & COMPLETED

	1988/89	1989/90
Boards Appointed	**34**	**21**
Boards Completed:	28	19
Pre-hearing Settlements	**15**	**10**
Decisions for Complainant	10	5
Decisions for Respondent	**3**	**4**
Board Decisions Under Appeal	6	7

TABLE 12

INQUIRIES, VOLUNTARY COMPLIANCE & PUBLIC EDUCATION

	1988/89	1989/90
Inquiries	**60,440**	**61,901**
Referrals	12,652	13,594
Informal Resolutions	**98**	**56**
Application Form Reviews	727	470
Advertising Reviews	**170**	**138**
Exemptions*	96	51
Public Education Activities	**556**	**402**

*the Commission no longer grants what used to be known as Exemptions.

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT ANNUEL 1989-1990

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

« Auparavant, la notion d'égalité s'associait uniquement à celle d'identité, et mettre tout le monde sur un pied d'égalité voulait dire traiter tout le monde de la même manière. Nous savons maintenant que cette façon de voir va peut-être à l'encontre de la notion d'égalité. [...] L'égalité n'a aucun sens si elle ne signifie pas que nous sommes d'égale valeur malgré des différences de genre, de race, d'ethnie ou un handicap. Le sens qu'on donne à ces différences ne doit pas sanctionner la discrimination.»

Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi
Juge Rosalie Silberman Abella
Octobre 1984

RAPPORT ANNUEL 1989-1990

TABLE DES MATIÈRES

Lettre de présentation 1
Message de la commissaire en chef 2
Le Code des droits de la personne de l'Ontario 4
Les commissaires 5
Unité des finances et de l'administration 10
Unité de la recherche et de l'élaboration des politiques 11
Unité des enquêtes sur la discrimination systémique 13
Unité de l'éducation et des communications 15
Unité des services juridiques 17
Unité de l'observation du Code 18
Traitement des plaintes 20
Cas significatifs pour les questions de droits de la personne 21
Personnel de la Commission ontarienne des droits de la personne 27
Bureaux de la Commission 30

STATISTIQUES 1989-1990

Répartition des plaintes

1. Par région et motif de discrimination 32
2. Par motif de discrimination et domaine 33
3. Par type de handicap 34

Affaires classées

4. Par type de règlement 35
5. Plaintes réglées par motif de discrimination 36
6. Par type de règlement, motif de discrimination et domaine 37
7. Selon le type de règlement, le sexe du plaignant et le motif de discrimination 38
8. Par type de règlement et motif de discrimination 39
9. Par type d'emploi et motif de discrimination 40
10. Par type d'industrie et motif de discrimination 41

AUTRES TABLEAUX

11. Commissions d'enquête 42
12. Demandes de renseignements, observance spontanée du Code et éducation du public 42

Ontario Human Rights Commission

Commission ontarienne des droits de la personne

Juin 1990

L'honorable Bob Wong
Ministre des Affaires civiques
77, rue Bloor Ouest
5e étage
Toronto (Ontario)
M7A 2R9

Monsieur le ministre,

Conformément au paragraphe 30 (1) du Code des droits de la personne (1981), je suis heureuse de vous remettre le Rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne pour l'exercice financier 1989-1990, qui doit être déposé à l'Assemblée législative de l'Ontario.

Le présent document rend compte des activités de la Commission jusqu'au 31 mars 1990.

Veuillez agréer, Monsieur le ministre, mes sentiments les plus distingués.

La commissaire en chef,

Catherine Frazee

Catherine Frazee

MESSAGE DE LA COMMISSAIRE

EN CHEF DE LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Nous vivons une époque inouïe où les questions des droits de la personne dominent comme jamais auparavant les débats sur la scène publique.

Que d'événements prodigieux l'humanité entière a-t-elle vécus au cours de l'année qui vient de s'écouler! Des événements qui ont insufflé joie et espoir, qui ont réaffirmé l'irrépressible aspiration de l'être humain à la liberté et à la justice. Qui aurait cru, il y a un an, qu'on lèverait le rideau de fer en Europe de l'Est? Qui aurait eu l'audace de prédire que Nelson Mandela serait libéré de sa longue captivité en Afrique du Sud?

Dans un tel contexte, l'apport et les réalisations d'une commission provinciale des droits de la personne peuvent sembler bien insignifiants. L'an mil neuf cent quatre-vingt-neuf a mis la Commission ontarienne des droits de la personne à dure épreuve : constamment scrutée à la loupe par les médias et le public et aux prises avec des bouleversements internes. Or, l'organisme en est sorti transformé, avec un mandat clair et des objectifs précis. Et son personnel, une équipe de professionnels dévoués et très compétents, déborde d'ardeur et de fougue.

Comme vous le lirez dans les pages qui suivent, la Commission a été fort productive durant l'exercice qui se termine. Ainsi, nous avons montré la voie en matière de politique sociale et de mise en oeuvre d'importantes initiatives d'éducation populaire. Soucieux de notre rôle d'employeur modèle, nous avons réorganisé notre gestion interne, en nous appuyant sur des normes. Nous avons soutenu certaines causes, parfois à l'encontre de l'opinion publique mais souvent à la fine pointe des notions nouvelles en matière d'équité. Enfin, nous avons remis en question le statu quo, souvent avec succès, parfois sans succès, mais toujours conscients du fait que certaines batailles perdues se traduisent par des victoires qui préparent la voie à des transformations.

Nous avons aussi jeté des ponts et raffermi des liens. Attentifs aux répercussions possibles sur la personne, nous avons veillé à ce que chacun de nos gestes et de nos jugements les reflètent fidèlement. Sans compromettre l'impartialité essentielle aux enquêtes et à la prise de décision, nous avons cultivé ce don qu'a si bien décrit Madame la juge Bertha Wilson : « [cette] aptitude spéciale à **écouter avec connivence** avant d'afficher le détachement nécessaire pour prononcer tout jugement ».

L'Unité de l'observation du Code a traité plus de 60 000 demandes de renseignements l'an dernier — un chiffre impressionnant —, c'est-à-dire presque 250 par jour. Le personnel de cette unité a traité une quarantaine de plaintes officielles en matière de discrimination par semaine. Malgré ces efforts prodigieux, notre lourde charge de travail n'a cessé de croître et le délai entre la réception des dossiers et leur traitement, selon les statistiques pour 1989-1990, est absolument inacceptable. Une telle tendance ne persistera pas toutefois. Car, l'an dernier, nous avons élaboré un grand nombre d'initiatives importantes en matière de stratégies, de restructuration et de fonctionnement qui nous permettront de réduire notre charge de travail et de traiter les plaintes dans de meilleurs délais. Nous procédons actuellement à la mise en oeuvre de ces initiatives. Ainsi, nous pourrons évaluer l'an prochain dans quelle mesure nous avons réussi à gérer efficacement une charge de travail qui s'annonçait catastrophique.

Tout au long de cette intense activité, la Commission est demeurée fidèle à ses valeurs au lieu de se plier aux pressions externes et s'est attachée à atteindre son objectif ultime : être une commission des droits de la personne crédible, ouverte, efficace et progressiste.

Mais notre époque, aussi inouïe soit-elle, est issue de traditions fragiles, qu'il nous faut protéger.

Or, nous avons vécu, au cours des douze derniers mois, l'un des plus douloureux épisodes de notre histoire. Ces incidents ont mis en jeu l'avenir du Canada en tant que nation et ont provoqué douleur et chagrin en mettant à nu des blessures qui semblent encore fraîches. Ces événements ont profondément touché les membres les plus vulnérables de la grande famille qu'est l'humanité, en attaquant leur estime, leur intégrité et leur sécurité. Que peut, dans une telle situation conflictuelle, un petit organisme de défense des droits de la personne comptant 170 fonctionnaires et dix commissaires? Comment peut-il remplir son mandat et promouvoir l'égalité?

Dernièrement, John Kelly, un chef Innu de Sheshashit, au Labrador, écrivait :

«Vous ne partagez peut-être pas mon angoisse spirituelle à voir la terre pillée par des étrangers, mais vous ne pouvez plus échapper à mon destin lorsque le sol devient stérile et que les rivières sont empoisonnées. Bien contre mon gré, et contre le vôtre aussi, sans doute, **le temps et les circonstances nous mettent sur un pied d'égalité.** Ma prière aujourd'hui n'est pas que vous me sauviez de ce monstrueux étranger... Non, je suis venu vous dire que **le danger qui me menace vous menace aussi**, que le génocide de mon peuple sera le génocide de votre peuple ».

Ses mots transcendent le contexte particulier de l'écologie globale. Ils constituent en fait une merveilleuse métaphore pour un environnement socio-culturel qui est menacé par les monstrueux étrangers que sont l'intolérance, la violence, la déchéance et le manque de respect. M. Kelly nous conjure d'agir de façon solidaire et de faire face à notre responsabilité collective.

Il est vrai que le temps et les circonstances nous ont placés dans le même cercle. Or, au centre de ce cercle se trouve un principe fondamental : le respect de la dignité de toute vie humaine. Et ce principe est le fondement du **Code** des droits de la personne en Ontario et l'impératif moral qui doit guider les Ontariennes et les Ontariens.

LE CODE DES DROITS DE LA PERSONNE

C'est en 1962 que l'Ontario adopta le **Code des droits de la personne**, regroupant diverses dispositions touchant la discrimination qui avaient été adoptées dans cette province. Le **Code** fit par la suite l'objet de plusieurs modifications puis, en 1981, un nouveau **Code** fut promulgué. Le **Code des droits de la personne** fut proclamé le 15 juin 1982. En 1986, on modifia de nouveau le **Code** afin qu'il reflète fidèlement l'article sur les droits à l'égalité de la Charte canadienne des droits et libertés.

Le **Code**, qui a priorité sur toute autre loi ontarienne, a pour but de créer au sein de la collectivité un climat de compréhension et de respect mutuel faisant en sorte que la dignité et les droits de toute personne soient respectés et que chacun se sente membre à part entière de la collectivité canadienne et apte à contribuer pleinement à l'épanouissement et au bien-être de la collectivité ontarienne.

Le Code des droits de la personne (1981) reconnaît l'égalité des droits...

dans les domaines suivants :

- services, biens et installations
- occupation d'un logement
- contrats
- emploi
- adhésion à un syndicat ou à une association professionnelle

sans discrimination fondée sur les motifs suivants :

- la race
- l'ascendance
- le lieu d'origine
- la couleur
- l'origine ethnique
- la citoyenneté
- la croyance
- le sexe (y compris la grossesse)
- l'orientation sexuelle
- un handicap (physique ou mental)
- l'âge (en matière d'emploi, 18 à 65 ans; en matière de logement, à partir de 16 ans; dans les autres domaines à partir de 18 ans)
- l'état matrimonial (comprend la cohabitation, le divorce, la séparation)
- l'état familial (relation parent-enfant)
- l'état d'assisté social (en matière d'occupation d'un logement seulement)
- l'existence d'un casier judiciaire (en matière d'emploi seulement, pour une infraction provinciale ou une infraction fédérale qui a fait l'objet d'un pardon).

LES COMMISSAIRES

Les membres de la Commission ontarienne des droits de la personne, qui sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil, représentent le conseil d'administration de la Commission. Leur responsabilité première est d'administrer **le Code des droits de la personne de l'Ontario**.

Une des principales tâches des commissaires est d'élaborer des politiques et d'étudier les plaintes déposées par le public auprès de la Commission.

Lorsqu'on ne parvient pas à un règlement, les commissaires doivent décider s'il convient de constituer une commission d'enquête, de pousser l'examen du dossier ou de rejeter la plainte.

Mais ce ne sont là que deux facettes du travail accompli par les commissaires. En effet, ceux-ci, de concert avec des membres du personnel, siègent aussi à divers comités dont le mandat est d'accroître le rendement de la Commission en matière de sensibilisation, d'éducation et de gestion des dossiers.

Outre ces initiatives, les commissaires sont appelés à donner des conférences et à se prononcer publiquement sur les dossiers d'actualité en matière de droits de la personne. Ce faisant, ils jouent un rôle primordial dans l'éducation du public en ce qui concerne le Code et les droits de la personne.

Au début de l'exercice financier, la Commission comptait 12 membres jusqu'à la mort du commissaire Robert G. Paris, survenue à la fin de l'automne 1989.

La commissaire en chef a prononcé un discours lors d'une réception donnée en son honneur par l'Urban Alliance on Race Relations.

La commissaire en chef

Catherine Frazee a été nommée commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne en septembre 1989, poste qu'elle avait d'abord occupé à titre intérimaire durant trois mois. Elle avait également été membre de la Commission durant les quatre années précédentes. Avant sa nomination, elle travaillait comme agent à la coordination à Amnistie Internationale. Ses tâches comprenaient la planification de campagnes de défense des droits de la personne, la consultation sur les stratégies politiques et de communications et la formation des bénévoles oeuvrant à l'échelle mondiale comme défenseurs des droits de la personne.

Mme Frazee a effectué ses études postsecondaires à l'Université Carleton, à Ottawa, se spécialisant en anglais et en linguistique, puis à l'école de droit de l'Université Dalhousie, en Nouvelle-Écosse. Récipiendaire de plusieurs distinctions et bourses d'études, elle est aussi parfaitement bilingue.

Durant de nombreuses années, Mme Frazee a travaillé dans le secteur privé, notamment chez Pétroles Esso Canada, où elle a occupé des postes en planification des ressources humaines, en commercialisation et en contrôle de la qualité. Conférencière chevronnée, elle a publié de nombreux écrits sur les droits de la personne, tant au Canada qu'à l'étranger.

Mme Frazee consacre une partie considérable de son temps au travail communautaire. Elle a siégé aux conseils du Canadian Disability Rights Council et de l'Association canadienne des paraplégiques. Membre active de Persons United for Self Help, elle a également travaillé bénévolement aux Jeux olympiques spéciaux du Canada, à l'Association canadienne pour l'intégration communautaire et à Servas International. Mme Frazee siège aussi au conseil consultatif de la Commission de réforme du droit de l'Ontario.

Catherine Frazee

R. Lou Ronson

Le vice-président : R. Lou Ronson

M. Ronson est l'ancien président-directeur général de la Workwear Corporation of Canada. Très actif dans la collectivité et défenseur des droits de la personne depuis plus de quarante ans, il a été président national de la Ligue des droits de la personne de B'nai Brith Canada. En 1971, il se rend

aux États-Unis pour participer, en tant que délégué canadien, à l'Atelier international de l'UNESCO sur le racisme et la discrimination. Il a également été président du B'nai Brith du Canada. En 1979, le Conseil canadien des chrétiens et des juifs, organisme dont il a été co-président national, lui décernait le prix national en droits de la personne. M. Ronson est l'ancien président du comité des relations intercommunautaires du Congrès juif canadien et vient récemment d'étendre son engagement à l'échelle mondiale, d'abord en acceptant la vice-présidence du B'nai Brith International, puis en siégeant au comité consultatif national de la Anti-Defamation League aux États-Unis. Il est fondateur du R. Lou Ronson Research Institute on Anti-Semitism. Vice-président honoraire du Toronto Jewish Community Centre, il siège aussi au conseil d'administration de l'hôpital Mount Sinai. En 1984, l'Université de Haifa l'a honoré par la création d'une fondation portant son nom qui décerne des bourses aux étudiants étrangers. Au cours des dernières années, il a poursuivi ses activités dans le domaine des affaires en tant que directeur de la banque Hapoalim (Canada).

Dr George Bancroft

M. Bancroft est professeur émérite du département de politiques et de fondations de la faculté d'éducation à l'Université de Toronto. Il a enseigné en Guyane, au Québec, en Ontario et au New Jersey. Ses nombreux écrits traitent d'éducation et de questions sociales. De 1965 à 1968, M. Bancroft a siégé à une commission provinciale sur les objectifs pédagogiques dans les écoles ontariennes. Il a aussi été directeur général de la Division des relations civiques et multiculturelles de l'ancien ministère des Affaires culturelles et des Loisirs.

John T. Cochrane

M. Cochrane est membre du conseil exécutif de la Section 6500 des Métallurgistes unis d'Amérique. Il est le premier agent d'indemnisation à temps plein du syndicat et s'occupe principalement des cas de maladies industrielles dans le Nord de l'Ontario. Commissaire depuis janvier 1988, M. Cochrane est également un des membres du conseil d'administration de FED-NOR, un programme fédéral visant à stimuler la croissance économique dans le Nord de l'Ontario.

Reva Devins

Nommée à la Commission en mars 1987, Mme Devins vient d'être renommée pour un deuxième mandat. Elle a obtenu un diplôme de premier cycle à l'Université York et est diplômée en droit d'Osgoode Hall et de l'Université Harvard. À la fin de ses études, elle a été choisie pour travailler à titre de clerc pour Monsieur le juge Estey de la Cour suprême du Canada. Membre du Barreau de l'Ontario, Mme Devins a fait des recherches juridiques à la Commission canadienne des droits de la personne et a participé à une importante enquête provinciale, à titre d'adjointe aux avocats-conseils.

Dr. George Bancroft

John T. Cochrane

Reva Devins

Elizabeth Kishkon

Résidente de Windsor, Mme Kishkon a été nommée commissaire en mars 1986. Elle a commencé sa carrière comme commentatrice politique et intervieweuse à la Société Radio-Canada en 1971.
Mme Kishkon fait partie du conseil d'administration de divers organismes de services sociaux et participe activement aux projets communautaires et aux affaires municipales. Ancienne membre du conseil municipal de Windsor, elle a été la première femme maire de cette ville.
Mme Kishkon travaille actuellement comme communicatrice indépendante.

Louis Lenkinski

Membre de l'Union internationale des rembourreurs pendant de nombreuses années, M. Lenkinski en a été le représentant commercial de 1958 à 1969. Depuis, il a assumé les fonctions de directeur des projets et de secrétaire administratif du Labour Council of Metropolitan Toronto. En 1975, il était nommé adjoint de direction de la Fédération du travail de l'Ontario et, en 1984, il devenait membre à temps partiel de la Commission des relations de travail de l'Ontario. M. Lenkinski a été nommé commissaire en juillet 1987 et participe activement au conseil d'administration de nombreux organismes communautaires.

Shirley O'Connor

Mme O'Connor, présidente sortante de la Ontario Native Women's Association, habite à Sioux Lookout. Elle a été directrice du Nishnawbe Gamik Friendship Centre et membre de la chambre de commerce de Sioux Lookout et du comité pour l'expansion économique de cette ville de 1984 à 1986. Mme O'Connor a également fait partie du conseil d'administration de l'hôpital général de Sioux Lookout et de la Ontario Metis and Non-Status Indian Association. Elle est membre de la Commission depuis janvier 1988.

Robert G. Paris

Nommé à la Commission en février 1987, M. Paris était directeur du Centre de traduction et de documentation juridiques de l'Université d'Ottawa et professeur à temps partiel à la faculté de droit de cette même université. Diplômé de l'Université Laval et d'Osgoode Hall, M. Paris avait été admis au Barreau en 1954. M. Paris est décédé à la fin de l'automne 1989.

Elizabeth Kishkon

Louis Lenkinski

Shirley O'Connor

David Philpott

Nommé en mars 1989, M. Philpott offre à la Commission une vaste expérience professionnelle acquise principalement dans le secteur privé. Diplômé de l'école d'architecture de l'Université de Toronto, M. Philpott a travaillé dans les domaines du bâtiment, de la gestion financière, des placements et de l'immobilier commercial, de même que comme expert-conseil. À l'heure actuelle, M. Philpott gère sa propre entreprise et siège au conseil d'administration d'autres organismes, dont la Compagnie d'opéra canadienne. M. Philpott est l'auteur d'un succès de librairie intitulé Dangerous Waters.

Jodey Porter

Mme Porter vient d'être nommée coordonnatrice provinciale des services aux diabétiques par le ministère ontarien de la Santé. Elle travaillait depuis huit ans au sein de l'Association canadienne du diabète (ACD) à titre de directrice générale du Ontario Council on Diabetes et de première directrice générale de la section ontarienne de l'ACD. Fervente partisane de la défense des droits des consommateurs, Mme Porter travaille bénévolement pour une cinquantaine d'organismes oeuvrant à promouvoir et à renforcer les droits de la personne. Nommée à la Commission en avril 1989, elle préside actuellement le Comité de sensibilisation. Mme Porter oeuvre aussi au niveau local à titre de membre du conseil d'administration et du comité de planification stratégique du théâtre Grand, à London (Ontario), sa ville natale. Elle fait aussi partie du comité de direction et du conseil d'administration du Centre canadien de philanthropie et préside le comité de formation et de perfectionnement de cet organisme.

Pam K. Gill

Nommée à la Commission en mai 1989, Mme Gill possède une vaste expérience du travail social acquise au programme de subventions du gouvernement fédéral appelé Nouveaux Horizons et en tant que directrice générale de la Richmond Multicultural Concerns Society. Elle a également occupé le poste de chef des services de counselling à la South Asian Social Organization. Quadrilingue, Mme Gill est diplômée de l'Université de la Colombie-Britannique en travail social et en sciences.

Robert G. Paris

David Philpott

Jodey Porter

Pam K. Gill

UNITÉ DES FINANCES ET DE L'ADMINISTRATION

Directeur intérimaire : Albert Ganesh

L'Unité des finances et de l'administration est chargée de fournir des services de soutien administratif aux autres unités de la Commission dans les domaines suivants : planification et gestion financières, comptabilité, ressources humaines, informatique et administration. Pour ce faire, l'Unité doit élaborer et mettre en oeuvre des mécanismes, des systèmes, des politiques et des méthodes de gestion. Le personnel de l'Unité assure également un soutien spécialisé à la Commission pour la mise en oeuvre de la **Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée** (1987).

Au cours de l'année, l'Unité a prêté son concours aux initiatives suivantes :

- améliorer la planification financière et l'élaboration des budgets et amorcer la décentralisation du budget de la Commission, pour en déléguer la responsabilité aux bureaux régionaux;
- effectuer une étude et mettre sur pied deux projets pilotes en bureautique, l'un sur le courrier électronique et l'autre sur le traitement de texte, pour ensuite procéder à l'achat des systèmes informatiques nécessaires et en doter tous les bureaux de la Commission;
- accélérer les activités de recrutement visant l'élaboration de descriptions de postes et achever la dotation en personnel pour les nouveaux postes, notamment pour l'Unité de l'observation du **Code**;
- élaborer une politique en matière d'équité d'emploi et un programme d'orientation à l'intention des nouveaux employés de la Commission;
- trouver de meilleurs locaux pour le bureau principal ainsi que plusieurs bureaux régionaux qui étaient gravement surpeuplés.

L'Unité poursuit son travail d'élaboration et de mise en oeuvre des activités axées sur la promotion de politiques et de pratiques administratives solides et progressistes au sein de la Commission.

UNITÉ DE LA RECHERCHE ET DE L'ÉLABORATION DES POLITIQUES

Directrice : Tanja Wacyk

Cette unité est chargée d'élaborer des politiques et des directives pour l'interprétation et l'application des dispositions du **Code**. Le personnel de la Commission s'appuie sur ces directives pour mener des enquêtes sur des plaintes, tandis que le public les consulte afin de connaître ses droits et responsabilités en vertu du **Code**.

L'Unité assure des services de soutien à la Commission tout entière et, notamment, aux responsables des enquêtes sur la discrimination systémique et de l'observation du **Code**. Son mandat étant de surveiller l'évolution des problèmes fort complexes en matière de droits de la personne en Ontario et de chercher à les résoudre, le personnel de l'Unité fait partie de divers comités et organismes. En outre, le personnel consulte fréquemment les groupes concernés, qu'il s'agisse d'organismes communautaires ou de défense des droits, ou du monde des affaires, de l'industrie, des syndicats ou des prestataires de services sociaux ou de santé. Le principal objectif de la consultation est de faire en sorte que la Commission connaisse et prenne en considération les opinions de la collectivité sur ses orientations politiques.

L'une des principales tâches de l'Unité touche l'application du paragraphe 28 (e) du **Code**, qui stipule que la Commission doit examiner et revoir toute loi ontarienne ou tout règlement et tout programme ou ligne de conduite adoptée par une loi ou en application de celle-ci et faire des recommandations sur une disposition, un programme ou une ligne de conduite qui, à son avis, est incompatible avec l'intention du **Code**. Par exemple, l'Unité participe à un comité du ministère de l'Éducation qui étudie du matériel destiné à servir pour des cours sur les droits de la personne. Le personnel de l'Unité est également présent au sein d'un comité consultatif chargé d'élaborer un document, à l'intention des conseils scolaires publics, traitant des prières récitées au début et à la fin de la journée scolaire. Le ministère de l'Éducation a d'ailleurs invité l'Unité à participer à diverses initiatives, dont la façon de traiter les questions délicates d'ordre racial et religieux dans la littérature.

Comme l'élaboration des politiques consiste largement à veiller à ce que l'application du **Code** tienne compte des problèmes de l'heure dans la collectivité et des tendances qu'on y observe, l'Unité collabore étroitement avec plusieurs groupes et organismes communautaires. Ainsi, le personnel de l'Unité, de concert avec des membres du Ontario

Council of Sikhs, étudie et cherche à résoudre un certain nombre de questions qui préoccupent la collectivité sikh. L'une des questions présentement à l'étude est celle du port obligatoire du turban et du kirpan : le **Code de la route** exige que les motocyclistes portent un casque et il est interdit aux Sikhs de porter leur kirpan dans une salle d'audience ou dans des écoles.

L'échange d'information avec d'autres organismes défenseurs des droits de la personne, tant à l'échelle nationale qu'internationale, est un aspect important des activités de l'Unité qui permet de promouvoir l'élaboration de stratégies conjointes pour éliminer la discrimination. Au cours de l'année, le personnel de l'Unité a ainsi participé à plusieurs conférences et forums éducatifs et la directrice, Tanja Wacyk, a été élue vice-présidente de l'International Association of Organized Human Rights Agencies.

En juin 1989, à l'occasion de la conférence internationale sur le sida qui se déroulait à Montréal, la directrice de l'Unité a rendu public un **énoncé de politique sur la discrimination fondée sur le sida**. Le document présente l'interprétation que fait la Commission des dispositions du **Code** qui protègent les personnes souffrant du sida contre la discrimination.

L'Unité prépare actuellement les nouvelles politiques et directives suivantes :

- Un énoncé de politique sur les insinuations, le harcèlement et les plaisanteries d'ordre racial.
- Des directives en matière de harcèlement sexuel qui énuméreront les types de comportement pouvant constituer de la discrimination.
- Les exigences permettant de tenir compte des différences d'ordre religieux entre employés.

Au début de l'année, la Commission a présenté un mémoire au Comité permanent de l'administration de la justice dans lequel elle proposait un certain nombre de mesures destinées à améliorer les relations entre les forces de l'ordre et les groupes minoritaires. Ce mémoire était fondé sur la connaissance qu'a la Commission des plaintes portant sur la discrimination ou le harcèlement par les forces de l'ordre, à la fois en tant que prestataires de services et en tant qu'employeurs. Le mémoire énonce la position suivante : les divers groupes qui composent la société ontarienne doivent avoir la possibilité de surveiller les activités de la police au moyen de mécanismes tels que des comités d'examen formés de citoyens. Par ailleurs, un projet de loi intitulé **Loi sur les services policiers**, déposé à l'Assemblée législative en décembre dernier, instaurera à l'échelle provinciale un système pour le règlement de plaintes relatives à la conduite des policiers et créera un programme d'équité en matière d'emploi.

La révision **de la Loi sur les normes d'emploi** par le ministère du Travail a également donné lieu à d'importantes activités au sein de l'Unité. En effet, son personnel a préparé deux mémoires à l'intention du Ministère, l'un traitant de tous les aspects de la **Loi** qui tombent sous le coup du **Code**, l'absence en raison de maladie par exemple, et l'autre sur les congés pour raisons familiales, tels que les congés pour s'occuper d'un enfant et les congés de grossesse.

L'Unité a aussi étudié le projet de loi intitulé **Disabled Persons' Minimum Wage Act**, qui s'appliquera aux personnes handicapées employées dans des ateliers protégés et participant à des programmes d'emploi subventionnés.

UNITÉ DES ENQUÊTES

SUR LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

Directrice : Anita Dahlin

En 1989, la Commission mettait sur pied l'Unité des enquêtes sur la discrimination systémique afin de renforcer ses capacités à traiter plus efficacement les questions complexes et nouvelles en matière de discrimination systémique. La nouvelle unité permet aussi à la Commission de formuler des stratégies pour dépister et éliminer les barrières systémiques.

Deux secteurs importants retiennent l'attention du personnel de l'Unité : l'élaboration de stratégies pour la mise en application du **Code** et la prestation de services de consultation.

Les stratégies de mise en application du **Code** visent à éliminer les barrières systémiques par le dépistage de groupes désignés qui sont sous-représentés et la mise en oeuvre de mesures pour remédier à cette situation. Ainsi, le personnel de l'Unité enquêtera sur des plaintes pertinentes logées par la Commission elle-même, surtout lorsque la portée des règlements risque d'avoir une grande influence sur la population. On pourra aussi trouver de telles plaintes par l'intermédiaire du programme d'observation du **Code** de la Commission.

L'Unité des enquêtes sur la discrimination systémique est composée d'équipes d'agents de mise en application du **Code**, qui collaborent fréquemment avec les agents régionaux. Ces équipes enquêtent et tentent de régler les plaintes pour discrimination systémique. On s'attend à ce que ces enquêtes entraînent des règlements type (ou, sinon, le recours à une commission d'enquête) qui pourraient comprendre, par exemple, la mise en oeuvre de services ou de programmes d'équité d'emploi.

Par ailleurs, l'Unité a mis en oeuvre la stratégie de mise en application élaborée par la Commission pour contrer la discrimination systémique à l'égard des personnes handicapées. Ainsi, on traite en priorité les affaires qui mettent de l'avant les buts énoncés dans les **Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées**. Pour que ses efforts de mise en application soient le plus efficace possible, la Commission a consulté divers groupes représentant les personnes handicapées, notamment le Advocacy Resource Centre for the Handicapped, l'Office des personnes handicapées et la Coalition of Disabled Persons for Employment Equity.

Outre ses capacités en matière de mise en application du **Code**, l'Unité restera fidèle à son rôle de conseiller sur les questions d'égalité, tant pour les membres de la Commission que pour le grand public. Pour ce faire, elle embauchera du personnel supplémentaire au cours de l'année qui vient. Le rôle de ces conseillers sera de recommander la mise en oeuvre des programmes spéciaux comportant des buts et un échéancier; d'analyser et de revoir les systèmes; de conseiller ses clients; et, enfin, d'aider leurs collègues en poste dans les régions en soutenant le travail accompli en matière d'équité. Au cours du prochain exercice, l'Unité compte accroître ses capacités en analyse des données et en méthodologie statistique comme complément à l'ensemble des services consultatifs qu'elle offre déjà. Afin de se doter de services de consultation et de mise en application qui tirent parti des données et des ressources existantes, l'Unité tiendra compte de l'expérience d'organismes officiels de réglementation déjà existants, tels la Commission canadienne des droits de la personne, le Programme de contrats fédéraux et la U.S. Equal Employment Opportunity Commission.

Comme il est également du ressort de l'Unité de promouvoir l'observation spontanée du **Code**, elle s'est attachée, l'an dernier, à élaborer des lignes directrices sur les programmes spéciaux (art. 13 du **Code**), afin d'aider les employeurs, les locateurs ou les prestataires de services qui veulent implanter de tels programmes « destiné[s] à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou à essayer de jouir de chances égales ». Les programmes d'équité d'emploi font partie des programmes spéciaux.

La Commission se fondera sur ces lignes directrices pour recommander la mise en oeuvre de programmes spéciaux ou évaluer ceux déjà en place, y compris ceux instaurés par suite d'une ordonnance. Ces lignes directrices seront publiées et mises à la disposition du public au début de l'exercice financier 1990-1991.

Par ailleurs, l'Unité a activement participé à l'éducation du public sur la position de la Commission relativement à la discrimination systémique. Ainsi, des membres du personnel de l'Unité ont rencontré, à plusieurs reprises, des employeurs, des employés et des groupes de consommateurs, tant du secteur privé que public, dont la Toronto Employment Equity Practitioners Association, la Personnel Association of Ontario, l'Association canadienne des professionnels en réadaptation, le Persons United for Self-Help, les groupes municipaux créés par la CAT et le Secrétariat aux ressources humaines.

L'Unité espère compléter ses effectifs au cours de la prochaine année afin de mener à bien les diverses initiatives en matière d'équité systémique qu'elle a déjà mises en oeuvre.

Mme Frazee, invitée à l'émission télévisée « Disability Network », diffusée au réseau anglais de Radio-Canada.

UNITÉ DE L'ÉDUCATION ET DES COMMUNICATIONS

Directeur : Alan Shefman

Au cours de sa première année complète de fonctionnement, l'Unité de l'éducation et des communications a connu un essor considérable dans tous ses secteurs d'activité.

Cette unité a deux objectifs principaux. D'abord, transmettre à la population ontarienne, à la fois par l'intermédiaire des médias et au moyen de contacts directs, les politiques et les pratiques de la Commission de même que les droits et les obligations énoncés dans le **Code**. Ensuite, l'Unité offre des séances de formation aux membres du personnel de la Commission afin qu'ils soient mieux en mesure d'offrir des services professionnels et efficaces aux Ontariennes et aux Ontariens.

Ce n'est qu'en éduquant la population sur ses droits que l'on arrivera enfin à éliminer la discrimination. Ainsi, nous devons informer les organismes privés et publics de leurs obligations, de manière à ce qu'ils puissent se conformer aux exigences du **Code**. Quant aux membres du public, nous devons leur donner l'occasion de comprendre non seulement ce qui risque d'enfreindre leurs droits, mais aussi les mesures qu'ils peuvent prendre dans de tels cas.

C'est donc en vue d'atteindre ces objectifs que l'Unité est chargée des responsabilités suivantes :

- élaborer des programmes d'éducation
- créer du matériel éducatif, qu'il s'agisse de documents vidéo ou écrits
- publier et diffuser une vaste gamme de documents tels que des dépliants, des directives, des politiques et des feuillets d'information
- veiller à ce que toutes les publications de la Commission soient accessibles au public
- préparer toutes les publications
- diffuser les décisions rendues par les commissions d'enquête
- publier un bulletin d'information interne
- traduire les documents
- coordonner le perfectionnement professionnel et la formation du personnel en matière de politiques
- assurer l'orientation des nouveaux membres du personnel
- coordonner les invitations à prononcer des discours reçues par la commissaire en chef et les commissaires
- préparer des discours
- participer au Comité de sensibilisation de la Commission
- élaborer des programmes de formation sur le **Code des droits de la personne** à l'intention des fonctionnaires ontariens
- préparer des projets spéciaux comme la Journée internationale des droits de la personne, en décembre, l'anniversaire de la Commis-

sion, le 15 juin, et les réunions publiques de la Commission

- coordonner la production du Rapport annuel
- assurer la liaison avec les réseaux externes en matière de relations interraciales
- maintenir les relations avec les médias, notamment par la production de communiqués et l'organisation de conférences de presse
- répondre aux demandes de renseignements provenant des médias.

Dans le domaine de l'éducation, l'une des principales initiatives de l'Unité a été l'organisation et la mise en oeuvre de séminaires dans cinq régions de la province pour diffuser les **Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées**. Cette nouvelle politique, qui découle d'une modification apportée au **Code** en 1986, a donné lieu au plus important programme d'éducation du public jamais entrepris par la Commission. Ainsi, de concert avec le Advocacy Research Centre for the Handicapped, l'Unité a conçu des programmes à l'intention des représentants du monde des affaires, du gouvernement et du grand public pour leur permettre de mieux saisir l'étendue de l'interprétation donnée au concept de handicap dans le **Code**. Ce programme de séminaires se poursuivra durant l'exercice fiscal en cours.

L'élaboration d'une stratégie visant la pleine accessibilité des Directives a été effectuée à la même époque. En effet, cette publication est la première que la Commission ait produite en français et en anglais (et en d'autres langues sur demande... les versions italienne et portugaise sont maintenant prêtes), sur cassette magnétoscopique (dans les deux langues) et sur disque informatique. Toutes les publications de la Commission sont désormais offertes sur divers supports.

Au cours de l'année passée, l'Unité a axé ses activités sur les nouvelles politiques ou les politiques modifiées qui expliquent l'interprétation que fait la Commission du **Code**. Ainsi, on nous a commandé plus de 320 000 publications (dépliants, directives et politiques). Bien que plusieurs de ces publications ne nous aient été livrées que vers la fin de l'exercice dernier ou au début du présent, nous en avons tout de même distribué plus de 130 000.

La Commission a amorcé l'élaboration d'un programme de formation complet à l'intention de son personnel. Les mérites de cette initiative ont été reconnus par d'autres provinces notamment par l'élection de la coordonnatrice à l'éducation de l'Unité, Barbara Justason, au poste de présidente du sous-comité de formation de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne. Nous poursuivons également l'élaboration de séances de formation à l'intention du personnel sur la politique en matière d'insinuations, de harcèlement et de plaisanteries d'ordre racial et sur le manuel de procédures. L'élaboration de ce programme de formation sera sans doute achevée vers l'automne 1990.

Le travail quotidien de l'Unité consiste, d'une part, à répondre à la vaste gamme de demandes de renseignements sur des questions précises ou d'ordre général provenant des médias et du grand public. Par ailleurs, la Commission a adopté une démarche proactive visant à faire connaître ses activités au public. L'on estime que la population acquerra une meilleure compréhension de ses droits si les affaires intéressantes et instructives ayant été réglées ou ayant fait l'objet de la décision d'une commission d'enquête sont rendues publiques.

En décembre 1989, l'Unité a coordonné un programme important de sensibilisation et d'éducation du public, en collaboration avec les organisateurs de la Journée internationale des droits de la personne. La Commission a ainsi distribué plus de 7 000 trousses d'informations aux écoles, gouvernements municipaux, collèges et universités et aux députés provinciaux. La trousse contenait un exemplaire du Rapport annuel ainsi qu'une proclamation de la Journée internationale des droits de la personne, rédigée par la Commission. Tous les participants ont d'ailleurs été conviés par la Commission à reconnaître officiellement la Journée et la Semaine internationale des droits de la personne.

UNITÉ DES SERVICES JURIDIQUES

Directeur : Mark Frawley

L'Unité des services juridiques aide la Commission à s'acquitter de son mandat, qui comprend l'observation du **Code**, l'éducation du public et ses litiges.

Les membres de l'Unité contribuent aux processus d'enquête et de conciliation en donnant des conseils juridiques aux agents et aux chefs de service des bureaux régionaux. Ils consacrent une grande partie de leur temps à la formulation d'opinions juridiques au sujet des plaintes sur lesquelles la Commission est amenée à statuer et sur d'autres questions de fond ou de forme reliées aux activités de la Commission. Ils participent aux réunions de la Commission, où ils donnent au besoin leur avis juridique sur les décisions prises par celle-ci.

Les membres de l'Unité font oeuvre de conseillers juridiques de la Commission devant les tribunaux et les commissions d'enquête dans les instances de révision judiciaire et d'appel.

Le travail de l'Unité consiste également à répondre aux demandes de renseignements provenant du public. Ses membres participent aussi à des ateliers, des séminaires et des congrès.

UNITÉ DE L'OBSERVATION DU CODE

L'effectif de cette unité est le plus important de toute la Commission. En effet, ses membres se retrouvent non seulement au bureau principal, mais encore dans chacun des 15 bureaux de district de la Commission, situés dans sept régions de la province, soit : le Nord (Sudbury, Sault Ste. Marie, Thunder Bay, Timmins et Kenora), l'Est (Ottawa et Kingston), le Sud-Ouest (London, Kitchener et Windsor), Hamilton-Niagara (Hamilton et St. Catharines), Toronto-Ouest (Mississauga), Toronto-Est (Scarborough) et Toronto-Centre. Chacun de ces bureaux régionaux est sous la direction d'un chef de service et son personnel se compose de spécialistes des droits de la personne.

En règle générale, l'Unité sert de premier contact entre le public et la Commission. En effet, l'une des principales activités de son personnel consiste à recevoir le nombre considérable de plaintes déposées chaque année auprès de la Commission, de mener les enquêtes et d'effectuer la conciliation.

Promouvoir le principe énoncé dans le préambule du **Code** constitue l'une des principales tâches de l'Unité. Aussi son personnel offre-t-il divers services à un grand nombre de personnes et de groupes. Entre autres, il explique le **Code** à des personnes oeuvrant dans les secteurs public et privé et organise des séminaires à l'intention d'élèves et du grand public dans un but de sensibilisation aux questions touchant les droits de la personne.

L'Unité a récemment présenté le document intitulé **Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées**, résultat d'une initiative importante dans le domaine de l'éducation du public. En effet, de concert avec l'Unité de l'éducation et des communications, le personnel de l'Unité et les membres de la Commission ont organisé et tenu des forums dans diverses régions de la province pour informer les Ontariennes et les Ontariens et le monde des affaires des nouvelles **Directives** et leur en faire comprendre les répercussions sur les secteurs de l'emploi, du logement et des services.

Le personnel de l'Unité s'est aussi attaché à rationaliser son travail. C'est à cette fin qu'a été produit un manuel de procédures et un plan opérationnel pour l'élaboration de stratégies visant le traitement plus efficace des dossiers.

Grâce au manuel de procédures, la Commission pourra uniformiser son mode de fonctionnement à l'échelle de la province. Le manuel sera également mis à la disposition du public afin de faire connaître le mode de traitement des plaintes qui sont adressées à la Commission.

Certaines des initiatives entreprises par l'Unité visaient à acquérir la technologie informatique nécessaire pour, d'une part, améliorer la communication entre les bureaux régionaux installés aux quatre coins de la province et, d'autre part, surveiller l'évolution des dossiers. Par ailleurs, nous avons entrepris un remaniement majeur des effectifs de l'Unité par l'embauche de personnel supplémentaire et la rationalisation des descriptions de tâches et des responsabilités afin qu'elles reflètent mieux la complexité du travail que nous accomplissons. Les étapes préliminaires ont donc consisté, notamment, en l'embauche d'adjoints et d'adjointes en matière de droits de la personne ainsi que de personnel supplémentaire dans tous les bureaux régionaux. On a aussi créé le poste de coordonnateur régional des dossiers pour veiller à la mise en oeuvre d'un programme de gestion des dossiers d'envergure provinciale, destiné à réduire l'accumulation de dossiers.

Entre le 1er avril 1989 et le 31 mars 1990, la Commission a reçu 61 901 demandes de renseignements et a obtenu des dommages-intérêts totalisant 1 704 647 $ au nom de 409 plaignants et plaignantes. Au cours de cette période, la Commission a reçu 1 996 plaintes officielles. Elle a fermé 1 590 dossiers : 1 250 ont été réglés et 117 rejetés. La Commission a décidé de ne pas traiter 15 dossiers en vertu de l'article 33. Enfin, 208 plaintes ont été retirées par la partie plaignante.

Lors d'un forum, à Kingston, des représentants de la Commission ont présenté les Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées.

TRAITEMENT DES PLAINTES

FAITS NOUVEAUX

EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE - EXEMPLES

La Commission ontarienne des droits de la personne reçoit un plus grand nombre de plaintes que toute autre commission provinciale ou fédérale. Dans la forte majorité des cas, elles aboutissent à un règlement entre la partie plaignante et la partie mise en cause, règlement qui est soumis à l'approbation de la Commission. La Commission cherche à employer son pouvoir d'approbation des règlements de façon à faire valoir les questions d'intérêt public soulevées par chacune des plaintes. Certaines plaintes sont retirées. D'autres, en revanche, sont rejetées par la Commission lorsqu'il n'est pas indiqué de constituer une commission d'enquête ou que la preuve présentée ne le justifie pas. Bien qu'un pourcentage relativement faible des plaintes donne lieu à une commission d'enquête, la portée jurisprudentielle des décisions que rendent ces commissions est considérable. Une décision prise par une commission d'enquête dans laquelle le **Code** reçoit une interprétation large peut inciter fortement le public à réorienter ses attitudes et ses pratiques.

Voici un aperçu de cas ayant récemment abouti à des règlements importants, ainsi que des décisions de commissions d'enquête ontariennes, de tribunaux et de compétences autres qu'ontariennes en matière de droits de la personne.

COMMISSIONS D'ENQUÊTE

Chamberlin c. Stirling Honda

M. Chamberlin a été congédié par la société Stirling Honda après avoir pris deux semaines de congé sur l'avis de son médecin. Le médecin avait envoyé une lettre expliquant que son patient souffrait de « fatigue émotive grave » et qu'il devrait se reposer durant quelques semaines.

La partie mise en cause a soutenu que M. Chamberlin avait été renvoyé pour cause de mauvais rendement.

La commission d'enquête a décidé que l'état de M. Chamberlin, un trouble de l'adaptation avec dépression, est un trouble mental selon le Code des droits de la personne de l'Ontario. La commission a souligné que le **Code** ne renferme pas une liste exhaustive des troubles mentaux que l'on peut considérer comme un handicap. Par ailleurs, la commission a fait remarquer que le **Code** ne restreint pas la définition de handicap aux troubles mentaux graves.

La commission d'enquête n'a pu établir avec certitude si la tension dont souffrait le plaignant découlait de son emploi. Par conséquent, elle a fixé à 2 500 $ l'indemnité à verser à M. Chamberlin.

Engell c. l'hôpital Mount Sinai et Lanigan-Gilmour

L'hôpital a licencié Mme Engell après que celle-ci eût décidé de prendre ses vacances comme prévu malgré que son employeur l'eût avisée qu'elle ne pourrait le faire en raison de ses longues absences antérieures.

En effet, la plaignante s'était absentée de son travail au cours de l'année précédente pour deux motifs : elle est atteinte de sclérose en plaques et elle avait souffert de vomissements de la grossesse.

La commission d'enquête a décidé que l'hôpital avait fondé sa décision, en partie, sur la sclérose en plaques dont souffrait la plaignante et sur les vomissements qu'elle avait eus durant sa grossesse.

En raison de cette violation du **Code**, la commission a ordonné aux parties mises en cause de verser à Mme Engell 7 200 $ pour perte de revenu et 1 000 $ pour angoisse, ainsi que les intérêts courus sur ces deux montants. En outre, la commission leur a ordonné de rectifier le dossier personnel de Mme Engell et de lui remettre une lettre de recommandation.

Ouimette c. Lily Cups Ltd.

Mme Ouimette était en période d'essai à la société Lily Cups Ltd. L'entreprise avait une règle non écrite selon laquelle tout employé à l'essai qui s'absentait durant trois jours serait automatiquement congédié. Or, la plaignante s'est absentée durant une journée en raison d'une présumée réaction allergique à l'aspirine, puis durant deux jours car elle souffrait de la grippe. La plaignante a donc été congédiée en raison de ces absences. Elle allégua qu'il s'agissait de discrimination fondée sur un handicap.

La commission d'enquête a décidé que la Commission n'avait pas réussi à prouver que la plaignante avait été victime d'une réaction allergique. Par ailleurs, tout en précisant qu'elle ne fondait pas sa décision sur ce point, la commission a fait remarquer qu'absorber un médicament sans se renseigner au préalable sur sa composition constituait une négligence grave et que la plaignante ne pouvait en invoquer les conséquences comme motif de discrimination à son égard.

En outre, la commission d'enquête a décidé qu'une maladie aussi banale et passagère que la grippe ne pouvait être considérée comme un handicap en vertu du **Code**. Elle a déclaré que qualifier la grippe de handicap violerait les objectifs nobles de la protection qu'offre le **Code** aux personnes handicapées. La commission d'enquête a ordonné à la Commission de dédommager la partie mise en cause de ses frais juridiques.

Sinclair c. la Peel Non-Profit Housing Corporation

La plaignante, une mère célibataire bénéficiaire de prestations familiales, avait fait une demande en vue d'obtenir un appartement à « loyer adapté au prix du marché » (LAPM) dans un édifice exploité par le propriétaire, la Peel Non-Profit Housing Corporation (PNPHC). Or, pour être susceptible d'obtenir un tel logement à la PNPHC, il fallait satisfaire à un critère minimal en matière de revenu et, comme Mme Sinclair ne répondait pas à ce critère, sa demande fut rejetée. Elle déposa alors une plainte auprès de la Commission, alléguant qu'elle était victime de discrimination fondée sur le sexe et sur son état d'assistée sociale.

Après la nomination d'une commission d'enquête, la Commission, la plaignante et la PNPHC sont arrivées à une entente. Par suite du règlement, la PNPHC a apporté les modifications suivantes à ses conditions d'admission afin de faciliter l'accès des femmes et des personnes bénéficiant de l'aide sociale à ses logements à LAPM :

- toute personne qui démontre qu'elle est en mesure de payer le loyer d'un logement à LAPM est susceptible d'obtenir un tel logement;
- la PNPHC décidera de bonne foi si l'auteur de la demande est en mesure de payer le loyer d'un appartement à LAPM;
- même si le ou la locataire doit consacrer jusqu'à 65 p. 100 de son revenu au LAPM, il ou elle est désormais quand même susceptible de l'obtenir;
- la personne qui fait une demande peut démontrer qu'elle est en mesure de payer le loyer par divers moyens, notamment en nommant une personne qui se portera garante.

APPELS

Cour d'appel de l'Ontario

L'association Airport Taxicab (Malton) et autres c. Lucy Piazza et la Commission ontarienne des droits de la personne

Cet appel traitait du pouvoir qu'a une commission d'enquête d'ordonner le versement d'une indemnisation au plaignant. Dans cette affaire, la commission d'enquête avait adjugé une indemnisation à la plaignante pour toute la période durant laquelle elle avait été sans travail par suite de la discrimination dont elle avait été victime. La Cour divisionnaire a ramené ce montant à celui de la période correspondant au délai raisonnable que prévoit la common law en cas de renvoi injustifié.

La Cour d'appel de l'Ontario a rétabli la décision de la commission d'enquête, en précisant que l'objet d'une ordonnance d'indemnisation à la victime, en vertu du **Code**, est de placer cette personne dans une situation qui ressemble le plus possible à celle qu'elle aurait connue si aucun geste discriminatoire n'avait été posé à son endroit. La Cour a décidé qu'il ne convenait pas d'appliquer à la jurisprudence en matière de droits de la personne la limite sur l'indemnisation que stipule la common law pour les plaintes en raison de renvoi injustifié.

Cour d'appel de l'Ontario

Le Conseil des écoles séparées catholiques de Lanark, Leeds et Grenville c. la Commission ontarienne des droits de la personne

Les parents de trois enfants déficients moyens avaient déposé une plainte à l'effet qu'on avait refusé à leurs enfants le droit à une éducation catholique. D'abord accueillie par la commission d'enquête, la plainte fut ensuite rejetée par la Cour divisionnaire. La Commission interjeta appel.

La Cour d'appel a rejeté l'appel, car il était sans intérêt pratique. En effet, la situation réelle des enfants ayant évolué depuis l'époque où les parents avaient déposé la plainte, il aurait été peu approprié de rétablir la décision de la commission d'enquête. Du reste, comme les dispositions du **Code** faisant l'objet du litige avaient déjà été modifiées, il ne restait aucune question de principe à régler.

Cour d'appel de l'Ontario

West End Construction Limited et David Scott c. la Commission ontarienne des droits de la personne, Bahjat Tabar, Chong Man Lee et Kyung S. Lee

Cet appel, interjeté par la Commission ontarienne des droits de la personne, découlait d'une décision rendue par une Cour divisionnaire selon laquelle le délai de prescription de deux ans prévu par la **Loi sur la prescription des actions** s'appliquait aux plaintes déposées en vertu du **Code**. La Cour d'appel a décidé que les délais stipulés par la **Loi sur la prescription des actions** ne s'appliquent pas à ces plaintes. La Cour a fait valoir que les plaintes en matière de droits de la personne se distinguent des instances traditionnelles par le fait que la partie plaignante n'exerce guère d'influence sur la poursuite une fois sa plainte déposée. D'ailleurs, la discrimination est souvent une pratique permanente plutôt qu'un incident ponctuel. Par conséquent, une plainte déposée en vertu du **Code** ne constitue pas une cause d'action telle que la définirait habituellement la **Loi sur la prescription des actions**. Ainsi, le seul délai de prescription pouvant s'appliquer aux plaintes en matière de droits de la personne est discrétionnaire et se retrouve à l'alinéa 33 (10) d) du **Code**.

COUR SUPRÊME DU CANADA

Brooks c. Canada Safeway Ltd.

L'appelante, qui travaillait comme caissière chez Canada Safeway, est tombée malade durant sa grossesse et était incapable de travailler. Elle n'avait pas droit aux prestations prévues par le régime d'assurance collective de l'entreprise pour la seule raison qu'il restait moins de dix semaines avant la date prévue de son accouchement et que, par conséquent, elle avait droit aux prestations de maternité de l'assurance-chômage. En 1983, elle déposa une plainte auprès de la Commission manitobaine des droits de la personne alléguant qu'elle avait été victime de discrimination fondée sur le sexe.

La Cour suprême du Canada a décidé que le traitement inégalitaire fondé sur la grossesse constituait effectivement une forme de discrimination fondée sur le sexe, renversant ainsi la décision qu'elle avait rendue dans l'affaire Bliss. La Cour suprême a par ailleurs énoncé qu'elle croyait en « l'importance fondamentale » de la grossesse pour la société.

En Ontario, le Code des droits de la personne stipule que la discrimination fondée sur la grossesse est une forme de discrimination fondée sur le sexe. Cependant, on y lit également qu'il n'y a aucune violation du **Code** lorsqu'un régime d'assurance collective est conforme à la **Loi sur les normes d'emploi**. Or, la **Loi sur les normes d'emploi** permet un traitement inégalitaire de la part des régimes d'assurance collective si la raison invoquée pour une absence du travail est reliée à la grossesse.

C'est dans une atmosphère de bonne humeur que s'est déroulé le banquet marquant le 10e anniversaire du Conseil national des Canadiens chinois. Sur la photo, on aperçoit Mme Frazee, la commissaire en chef et quelques invités.

COUR SUPRÊME DU CANADA

Janzen et Govereau c. Platy Enterprises Ltd.

Les deux appelantes ont été harcelées sexuellement lorsqu'elles travaillaient comme serveuses dans un restaurant qui appartenait à la partie mise en cause. Le conseil d'arbitrage a décidé qu'on avait violé leurs droits en vertu de la **Loi sur les droits de la personne du Manitoba**, même si celle-ci ne nommait pas le harcèlement sexuel comme motif précis. La Cour d'appel a décidé que le harcèlement sexuel ne constituait pas de la discrimination fondée sur le sexe et que, par conséquent, le conseil avait commis une erreur.

Lors du pourvoi, la Cour suprême du Canada a affirmé qu'il n'est pas nécessaire que toutes les femmes soient victimes de harcèlement pour que le harcèlement sexuel soit classé parmi les formes de discrimination fondée sur le sexe. La Cour suprême a donc décidé que les femmes dans cette affaire étaient défavorisées en raison de leur sexe. Les employés de sexe masculin ne se retrouvaient pas dans la même position, tout simplement parce qu'ils étaient des hommes.

La Cour suprême a également déclaré que l'entreprise mise en cause était responsable des gestes posés par ses employés.

Il se peut que ces deux décisions ne s'appliquent pas en Ontario, car les dispositions législatives qui gouvernent ces deux domaines ne sont pas les mêmes qu'au Manitoba.

RÉVISIONS JUDICIAIRES

Nishimura et al. c. la Commission ontarienne des droits de la personne

Mme Nishimura et 12 autres femmes travaillant au service interne des ventes publicitaires du quotidien The Toronto Star ont déposé une plainte pour cause de discrimination fondée sur le sexe. Elles recevaient un salaire inférieur à celui du personnel des ventes p... licitaires itinérant, qui était majoritairement masculin.

En février 1987, la Commission avait décidé de ne pas instruire la plainte puisqu'elle estimait que les plaintes en matière de parité salariale pour fonctions équivalentes ne relevaient pas de sa compétence. Les plaignantes avaient alors demandé une révision judiciaire de cette décision. À l'audience de la demande, en septembre 1989, la Commission a reconnu que sa décision antérieure avait été erronée.

La Cour divisionnaire estimait que la rémunération inégale pour un travail de valeur égale peut constituer une discrimination fondée sur le sexe enfreignant l'article 8 et les paragraphes 4 (1) et 10 (1) du **Code**. Il revient toutefois à la Commission de décider, dans chaque cas, s'il s'agit en fait de discrimination fondée sur le sexe.

La décision du tribunal a fait ressortir qu'en raison du caractère quasi constitutionnel de la loi en matière de droits de la personne, son interprétation doit être large. Le tribunal a par ailleurs souligné que la Commission ne devrait rejeter une plainte qu'elle considère hors de sa compétence que dans les cas indiscutables. C'est en effet à la Commission qu'il revient de décider si le libellé du **Code** s'étend à la discrimination structurelle et aux inégalités salariales. Enfin, la cour a déclaré que malgré l'existence de la **Loi sur les normes d'emploi** et de **la Loi de 1987 sur l'équité salariale**, les plaintes en matière de parité salariale peuvent toujours être déposées en vertu du **Code**.

La Commission ontarienne des droits de la personne c. le Conseil scolaire de Peel

Le 5 mars 1990, la Cour divisionnaire a déclaré que l'éducation publique est un « service » et, par conséquent, qu'elle est soumise à l'article 1 du Code des droits de la personne de l'Ontario. Par ailleurs, le tribunal a souligné que même si la **Loi sur l'éducation** est formulée de manière à permettre des pratiques discriminatoires, le paragraphe 46 (2) du **Code** peut être invoqué afin de prévenir une telle interprétation de la **Loi sur l'éducation**.

La question a été soulevée lors d'une affaire entre la Commission ontarienne des droits de la personne et un conseil scolaire. Par suite de la décision de la Cour divisionnaire, une commission d'enquête a reçu l'autorisation de poursuivre ses audiences.

Grâce à cette décision, la loi ontarienne est désormais comparable à celle des autres provinces, où l'éducation est aussi soumise aux principes établis par la loi en matière de droits de la personne.

PERSONNEL

DE LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

(au 31 mars 1990)

BUREAU PRINCIPAL ET BUREAU DE LA COMMISSAIRE EN CHEF

Britton, Barbara
Cain, Wylie
Frazee, Catherine
Lezbzuk, Oksana
Locke, Sandra
McIlroy, Janet
Seeley, Pat
Warburton, Rachel

BUREAU DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Gaspar, Fern
Jim, Serena
Service, Janice

UNITÉ DE L'OBSERVATION DU CODE

Cooper, Connie
Hurley, Helen
Ramanujam, Sita
Schreiter, Marty

UNITÉ DE L'ÉDUCATION ET DES COMMUNICATIONS

Dales, Daphne
Forrest, Susan
Jeram, Mani
Justason, Barbara
Kerekes, Laszlo
Shefman, Alan
Silberman, Toni
Wu, Bill

UNITÉ DE RÉEXAMEN

Edwards, Neil
Lee, Rose
Svezda, Laima

ACCÈS À L'INFORMATION ET PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

Palacio, Roger

UNITÉ DES FINANCES ET DE L'ADMINISTRATION

Bhawanie, Stella
Brophey, Brian
Choudhury, Nisha
Ganesh, Albert
King, Carol
Lees, Deborah
McKee, Anne
Parsad, Kaye
Rodriguez, Marion
Tharrenos, Tia
Welker, Kim

UNITÉ DES SERVICES JURIDIQUES

Bickley, Catherine
Davis, Lillian
Frawley, Mark
Ginsburg, Marilyn
Griffin, Tony
Hart, Mark
Joachim, Kaye
Kermany, Mollie
McLoy, Chris
Overend, Naomi C.
Pike, Cathy
Quigley, Chrissy
Rosen, Joanne

UNITÉ DE LA RECHERCHE ET DE L'ÉLABORATION DES POLITIQUES

Armstrong, Jill
Buckingham, Darlene
Drewett, Bruce
Reynolds, Jessica
Wacyk, Tanja

UNITÉ DES ENQUÊTES SUR LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

Dahlin, Anita
Fiddes, Judith
Mahoney, Owen
Sequiera, Vera

RESSOURCES HUMAINES

Colombe, Deborah
Douglas, Heather
Jackson, Marilyn
Jeffrey, Elizabeth
Yatco, Jose

TORONTO-CENTRE

Barnett, Janet
Breiding, Bronwyn
Collins, Geoffrey
Della-Nebbia, Nancy
Downey, Terry
Doyle, Dee
Goh, André
Johnson, Bev
McKenzie, Patrice
Miller, Nina
Moore, Maisie
Obermuller, Diane
Speranzini, Gary
Wells, Stanley
Williams, Ashworth
Yohannes, Girma

TORONTO-EST

Caffrey, Colm
Crowe, Sheila
Della Vella, Rick
Fernandes, Helen
Horsford, Jocelyn
Hortian, Rikki
Ioi, Rod
Kerna, Gloria
Lloyd, Eva
Maselis, Vicki
Phillips, Lolita
Riley, Bernice
Seales, Robert
Schnippering, Roland
Thoo, Valerie
Wagg, Anita

TORONTO-OUEST

Chapman, Shirley
Charsley, Anne
Forghani, Angela
Fox, Anita
Gayle, Harold
Giesbrecht, Dennis
Griffith-Silvera, J.
Hajsanuk, Andrew
Lam, Marian
Marcuz, Vic
McPhee, Nola
Molloy, Peggy
Samuel, Mary
Sibbles, Geanine
Soondarsingh, Vijay

RÉGION DE L'EST

OTTAWA

Bourne, Phyllis
Delph, Esther
Evans, Jennifer
Grant, Donna
Kalimootoo, Roxanne
Legault, Thérèse
Maillet, René
Oliveira, Michael
Richard, Maurice
Ushe-Robb, Thoko
Wijayaneyaka, Ruby S.

KINGSTON

Breen, Marion
Cotton, W. Murray
Dain, M.
Polley, Joe

Toni Silberman, Susan Forrest et Daphne Dales, trois employées de l'Unité de l'éducation et des communications, étudient un document sur le sida produit récemment.

RÉGION DE HAMILTON-NIAGARA

HAMILTON

Brick, Jackie
Gamble, Cotina
McCleary, Ottmar
McKinnon, Michael
Morrison, Glen
Ras, Theresa
Strojin, Alan
Strojin, Anny
Verma, Indira

ST. CATHARINES

Cargill-Sim, Fiona
Hachimi, Abdallah
Jostman, Susan
McIntyre, Suzanne

RÉGION DU NORD

SUDBURY

Lapalme, Gilles
Owsiany, Mary Ann
Serpell, Frances
Welch, Dan
Wong, Mila

SAULT STE. MARIE

Fratesi, Debra
Zack-Caraballo, L.

THUNDER BAY

Buffington, Margaret
Carson, Alice
Fraser-Homonick, K.
Kenny, Lorraine

TIMMINS

St-Onge, Joanne

KENORA

Wabegijig, Sandra

RÉGION DU SUD-OUEST

LONDON

Ackroyd, Linda
Burns, Walter
Frank, Jim
Harrington, Rick
Howard, Mary Ann
Senay, D.
Wisdom-Lumsden, M.

KITCHENER

Barit, Margaret
Barker, Sheridan
Barnes, Dorothy
Blackwood, Calvin
Cobb, Don
Schiller, David
Spaling, Audrey

WINDSOR

Carrick, Anne
Koushik, Aruna
McKinnon, Christopher
Riberdy, Joyce

BUREAUX DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE

BUREAU PRINCIPAL

400, avenue University
Toronto (Ontario)
M7A 2R9
(416) 965-6841
ATS (416) 965-6871

TORONTO-CENTRE

595, rue Bay, 4e étage
Toronto M5G 2C2
(416) 326-9511

TORONTO-EST

2500, avenue Lawrence est
2e étage
Scarborough M1P 2R7
(416) 750-3575

TORONTO-OUEST

2, route Robert Speck
Bureau 310
Mississauga L4Z 1H8
(416) 273-7811

RÉGION DE L'EST

Ottawa

2197, promenade Riverside
Bureau 301
K1H 7X3
(613) 738-2801

Kingston

80, rue Queen
Bureau 202
K7K 6W7
(613) 548-6750

RÉGION DE HAMILTON-NIAGARA

Hamilton

119, rue King ouest
8e étage
L8N 3Z9
(416) 521-7870

St. Catharines

1, rue Saint Paul
Bureau 603
L2R 7L4
(416) 684-7406

RÉGION DU SUD-OUEST

London

205, rue Oxford est
2e étage
N6A 5G6
(519) 438-0076

Kitchener

824, rue King ouest
4e étage
(519) 570-9622

Windsor

500, avenue Ouellette
Bureau 305
N9A 1B3
(519) 256-8278

RÉGION DU NORD

Sudbury

119, rue Larch
6e étage
P3E 5P9
(705) 675-4455

Sault Ste. Marie

390, rue Bay
3e étage
P6A 1X2
(705) 942-8417

Thunder Bay

1825, rue Arthur est
P7E 5N7
(807) 623-9119

Timmins

273, 3e Avenue
Bureau 204
P4N 1E2
(705) 267-6231

Kenora

227, 2e Rue sud
3e étage
P9N 1G1
(807) 468-5568

NORD
Kenora
Thunder Bay
Timmins
Sault Ste. Marie
Sudbury
TORONTO - EST
EST
Ottawa
TORONTO - CENTRE
TORONTO - OUEST
Kingston
Scarborough
Toronto
Mississauga
Kitchener
London
SUD-OUEST
Hamilton
St. Catharines
HAMILTON - NIAGARA
Windsor
• Bureau de la Commission

TABLEAU 1

RÉPARTITION des PLAINTES par RÉGION et MOTIF de DISCRIMINATION

Régions :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Existence d'un r[illegible]ier judiciaire	Représailles	Violation du règlement intervenu	Aucun motif	Total	Pourcentage
Est	**20**	**10**	**9**	**34**	**18**	**7**	**14**	**15**	**10**	**138**	**9**	**-**	**1**	**-**	**-**	**285**	**14%**
Hamilton-Niagara	21	6	8	31	16	5	7	8	11	123	-	1	6	-	-	243	12%
Nord	**28**	**6**	**2**	**29**	**9**	**1**	**10**	**8**	**7**	**115**	**7**	**-**	**2**	**1**	**-**	**231**	**12%**
Sud-Ouest	45	3	3	34	24	3	17	10	4	87	3	-	1	-	-	234	12%
U.P.H./Systémique	**1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**11**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**12**	**1%**
Toronto-Centre	43	29	13	31	18	9	14	12	14	83	2	1	11	1	-	281	14%
Toronto-Est	**43**	**10**	**5**	**43**	**22**	**4**	**20**	**4**	**17**	**171**	**4**	**-**	**3**	**-**	**-**	**356**	**18%**
Toronto-Ouest	61	13	8	51	23	4	11	9	16	152	1	-	6	-	-	355	18%
Total	**262**	**77**	**48**	**253**	**130**	**33**	**108**	**66**	**79**	**880**	**26**	**2**	**30**	**2**	**-**	**1996**	
Pourcentage	13%	4%	2%	13%	7%	2%	5%	3%	4%	44%	1%	-	2%	-	-		

TABLEAU 2

RÉPARTITION des PLAINTES par MOTIF de DISCRIMINATION et DOMAINE

Domaine:	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social (logement seulement)	Existence d'un casier judiciaire (emploi seulement)	Représailles	Violation du règlement intervenu	Aucun motif (art. 33)	Total	Pourcentage
Services	34	16	15	14	-	15	7	12	7	71	-	-	-	1	-	192	10%
Logement	**19**	**8**	**2**	**11**	**6**	**5**	**14**	**17**	**51**	**24**	**26**	**-**	**-**	**-**	**-**	**183**	**9%**
Contrats	3	-	1	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	7	-
Emploi	**203**	**52**	**28**	**224**	**124**	**13**	**86**	**35**	**20**	**781**	**-**	**2**	**-**	**-**	**-**	**1568**	**79%**
Associations professionnelles	3	1	2	4	-	-	1	1	-	3	-	-	-	-	-	15	1% 2%
Représailles	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**30**	**-**	**-**	**30**	
Violation de règlement intervenu	—	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
Total	262	77	48	253	130	33	108	66	79	880	26	2	30	2	-	1996	
Pourcentage	13%	4%	2%	13%	7%	2%	5%	3%	4%	44%	1%	-	2%	-	-		
Plaintes fondées sur les nouvelles dispositions du Code:																	
Discrimination indirecte	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	5	
Discrimination fondée sur																	
l'association	-	-	1	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	4	
Demandes d'emploi	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1**	**2**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**3**	
Assurance	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
Total	2	-	1	-	1	1	-	-	1	5	1	-	1	-	-	13	

TABLEAU 3

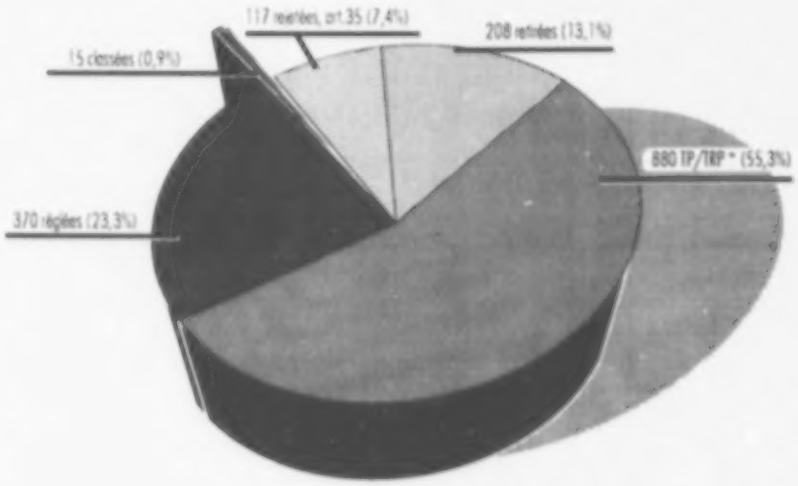
RÉPARTITION des PLAINTES par TYPE de HANDICAP et DOMAINE

Type de handicap :	Services	Logement	Contrats	Emploi	Associations professionnelles	Total	Pourcentage
Troubles sensoriels (de la vue, de l'ouie, de la parole, etc.)	13	5	-	21	-	39	4%
Troubles respiratoires (asthme, maladies pulmonaires, etc.)	**-**	**1**	**-**	**32**	**-**	**33**	**4%**
Membres et doigts (amputation, déficience, etc.)	5	3	1	124	-	133	15%
Troubles cardiovasculaires (troubles cardiaques, hypertension, accident vasculaire, etc.)	**-**	**1**	**-**	**15**	**-**	**16**	**2%**
Troubles neuromusculaires (dystrophie, sclérose, paralysie cérébrale, quadriplégie, etc.)	8	3	-	12	-	23	3%
Troubles neurologiques (épilepsie, crises, lésions cérébrales, etc.)	**6**	**1**	**-**	**24**	**-**	**31**	**4%**
Affections et troubles d'ordre général (allergies, cancer, diabète, etc.)	19	4	-	363	-	386	44%
Divers (handicaps multiples, obésité, etc.)	**1**	**-**	**-**	**67**	**3**	**71**	**8%**
Difficultés d'apprentissage (dyslexie, etc.)	-	1	-	4	-	5	1%
Déficience mentale (ou affaiblissement intellectuel)	**4**	**1**	**-**	**5**	**-**	**10**	**1%**
Troubles mentaux (troubles psychiatriques, troubles de la personnalité, toxicomanies, etc.)	1	2	-	69	-	72	8%
Plaintes au titre de la Loi sur les accidents du travail	**2**	**-**	**-**	**44**	**-**	**46**	**5%**
Adaptation raisonnable (art. 16)	12	2	-	1	-	15	2%
Total	71	24	1	781	3	880	
Pourcentage	8%	3%	-	89%	-		

TABLEAU 4

RÉPARTITION des PLAINTES par TYPE de RÈGLEMENT

TABLEAU 4 - RÉPARTITIONS DES PLAINTES PAR TYPE DE RÈGLEMENT



* Traitement prioritaire/ Tentative de règlement précoce

TABLEAU 5

RÉPARTITION des PLAINTES RÉGLÉES par MOTIF de DISCRIMINATION

Motif :	Dommages-intérêts	Nombre de plaignants indemnisés	Offre immédiate d'un emploi ou d'une installation	Offre ultérieure d'un emploi ou d'une installation	Programme d'action positive	Colloques pour le personnel de l'intimé	Révision des pratiques, méthodes et documents	Lettre de références ou correction des références	Lettre d'excuses adressée au plaignant	Déclaration écrite de politique de non-discrimination
Race ou couleur	469 205 $	32	44	7	1	12	39	10	27	68
Origine ethnique	**62 981**	**2**	**5**	**3**	**-**	**1**	**4**	**2**	**9**	**10**
Croyance	1 894	2	1	4	-	-	6	2	4	3
Sexe et grossesse	**114 061**	**57**	**45**	**20**	**2**	**3**	**36**	**14**	**19**	**57**
Harcèlement sexuel	198 916	51	11	3	1	13	20	9	22	56
Orientation sexuelle	**250**	**1**	**3**	**-**	**-**	**1**	**5**	**1**	**5**	**10**
Âge	214 005	25	9	6	-	5	23	1	11	27
État matrimonial	**8 582**	**13**	**8**	**1**	**-**	**1**	**10**	**1**	**10**	**8**
État familial	9 058	9	10	5	-	1	7	2	6	14
Handicap	**577 189**	**213**	**168**	**45**	**3**	**18**	**99**	**55**	**38**	**196**
État d'assisté social	-	-	4	3	-	1	2	-	1	2
Existence d'un casier judiciaire	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**	
Divers *	48 506	4	4	1	1	1	2	1	4	3
TOTAL	1 704 647 $	409	312	98	8	57	253	98	156	455

* Représailles, violation du règlement intervenu, aucun motif.

TABLEAU 9

RÉPARTITION des PLAINTES par TYPE de RÈGLEMENT, MOTIF de DISCRIMINATION et DOMAINE

Type de règlement :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Existence d'un casier judiciaire	Représailles ou violation du règlement intervenu ou aucun motif	Total	Pourcentage
EMPLOI															
Plaintes réglées	112	17	16	162	93	8	60	21	9	500	-	1	1	1000	78%
Plaintes rejetées/classées	**18**	**5**	**3**	**11**	**5**	**2**	**10**	**2**	**1**	**43**	**-**	**1**	**-**	**101**	**8%**
Plaintes retirées	24	4	3	26	24	-	21	3	4	71	-	-	-	180	14%
Total partiel	154	26	22	199	122	10	91	26	14	614	-	2	1	1281	
LOGEMENT															
Plaintes réglées	9	2	-	8	1	2	6	12	28	18	18	-	-	104	84%
Plaintes rejetées/classées	**2**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**2**	**1**	**3**	**1**	**2**	**-**	**-**	**11**	**9%**
Plaintes retirées	3	-	-	2	-	-	-	1	3	-	-	-	-	9	7%
Total partiel	14	2	-	10	1	2	8	14	34	19	20	-	-	124	
SERVICES															
Plaintes réglées	32	10	10	7	-	6	7	6	3	53	-	-	-	134	82%
Plaintes rejetées/classées	**5**	**2**	**1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**7**	**-**	**-**	**1**	**16**	**10%**
Plaintes retirées	4	-	-	1	-	-	-	1	-	7	-	-	-	13	8%
Total partiel	41	12	11	8	-	6	7	7	3	67	-	-	1	163	
CONTRATS, ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES, REPRÉSAILLES, VIOLATION DU RÈGLEMENT INTERVENU															
Plaintes réglées	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	11	14	64%
Plaintes rejetées/classées	**-**	**1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1**	**-**	**-**	**2**	**4**	**18%**
Plaintes retirées	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	3	4	18%
Total partiel	1	1	-	-	-	-	1	2	-	1	-	-	16	22	

TABLEAU 7

RÉPARTITION des PLAINTES selon le TYPE de RÈGLEMENT, le SEXE du PLAIGNANT et le MOTIF de DISCRIMINATION

HOMMES	Réglées		Rejetées		Retirées		Total
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Race ou couleur	96	(74)	16	(12)	18	(14)	130
Origine ethnique	**21**	**(68)**	**7**	**(23)**	**3**	**(10)**	**31**
Croyance	15	(75)	3	(15)	2	(10)	20
Sexe et grossesse	**32**	**(82)**	**5**	**(13)**	**2**	**(5)**	**39**
Harcèlement sexuel	2	(67)	-	(-)	1	(33)	3
Âge	**42**	**(71)**	**5**	**(8)**	**12**	**(20)**	**59**
État matrimonial	10	(77)	1	(8)	2	(15)	13
État familial	**10**	**(83)**	**1**	**(8)**	**1**	**(8)**	**12**
Handicap	302	(77)	35	(9)	55	(14)	392
État d'assisté social	**5**	**(100)**	**-**	**(-)**	**-**	**(-)**	**5**
Existence d'un casier judiciaire	1	(50)	1	(50)	-	(-)	2
Divers *	**5**	**(56)**	**1**	**(11)**	**3**	**(33)**	**9**
Total	541		75		99		715
Pourcentage	76		10		14		

FEMMES	Réglées		Rejetées		Retirées		Total
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Race ou couleur	60	(72)	10	(12)	13	(16)	83
Origine ethnique	**7**	**(78)**	**1**	**(11)**	**1**	**(11)**	**9**
Croyance	10	(83)	1	(8)	1	(8)	12
Sexe et grossesse	**139**	**(80)**	**6**	**(3)**	**28**	**(16)**	**173**
Harcèlement sexuel	92	(77)	5	(4)	23	(19)	120
Âge	**31**	**(66)**	**7**	**(15)**	**9**	**(19)**	**47**
État matrimonial	29	(83)	2	(6)	4	(11)	35
État familial	**30**	**(77)**	**3**	**(8)**	**6**	**(15)**	**39**
Handicap	265	(87)	17	(6)	24	(8)	306
État d'assisté social	**13**	**(87)**	**2**	**(13)**	**-**	**(-)**	**15**
Existence d'un casier judiciaire	-	(-)	-	(-)	-	(-)	-
Divers *	**6**	**(86)**	**1**	**(14)**	**-**	**(-)**	**7**
Total	682		55		109		846
Pourcentage	81		7		13		

*** Orientation sexuelle, représailles, violation du règlement intervenu, aucun motif (article 33)**

TABLEAU 8

RÉPARTITION des PLAINTES par TYPE de RÈGLEMENT et MOTIF de DISCRIMINATION en MATIÈRE d'EMPLOI

Type de règlement :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	Existence d'un casier judiciaire	Représailles ou violation de règlement intervenu au motif	Total	Pourcentage
RECRUTEMENT ET EMBAUCHAGE													
Plaintes réglées	24	4	5	40	-	27	8	2	42	-	1	153	81
Plaintes rejetées/classées	**4**	**2**	**-**	**2**	**-**	**3**	**1**	**-**	**3**	**-**	**-**	**15**	**8**
Plaintes retirées	3	1	-	4	-	8	1	-	3	-	-	20	11
Total partiel	**31**	**7**	**5**	**46**	**-**	**38**	**10**	**2**	**48**	**-**	**1**	**188**	**100**
Pourcentage	20	27	23	23	-	42	38	14	8	-	100	16	
CESSATION D'EMPLOI													
Plaintes réglées	**49**	**6**	**8**	**87**	**2**	**25**	**8**	**7**	**368**	**1**	**-**	**561**	**78**
Plaintes rejetées/classées	8	1	-	7	1	5	1	1	35	1	-	60	8
Plaintes retirées	**12**	**2**	**3**	**12**	**-**	**7**	**1**	**4**	**56**	**-**	**-**	**97**	**14**
Total partiel	69	9	11	106	3	37	10	12	459	2	-	718	100
Pourcentage	**45**	**35**	**50**	**53**	**30**	**41**	**38**	**86**	**75**	**100**	**-**	**62**	
EN COURS D'EMPLOI													
Plaintes réglées	39	7	3	35	6	8	5	-	90	-	-	193	76
Plaintes rejetées/classées	**6**	**2**	**3**	**2**	**1**	**2**	**-**	**-**	**5**	**-**	**-**	**21**	**8**
Plaintes retirées	9	1	-	10	-	6	1	-	12	-	-	39	15
Total partiel	**54**	**10**	**6**	**47**	**7**	**16**	**6**	**-**	**107**	**-**	**-**	**253**	**100**
Pourcentage	35	38	27	24	70	18	23	-	17	-	-	22	
Total	**154**	**26**	**22**	**199**	**10**	**91**	**26**	**14**	**614**	**2**	**1**	**1159**	
Pourcentage	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

TABLEAU 9

RÉPARTITION des PLAINTES CLASSÉES, par TYPE d'EMPLOI et MOTIF de DISCRIMINATION

Type d'emploi :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	Existence d'un casier judiciaire	Représailles ou violation du règlement intervenu ou aucun motif	Total	Pourcentage
Professions libérales, gestion, technique	40	7	4	35	20	3	29	5	2	79	-	-	224	18
(avocats, techniciens, cadres, enseignants, inspecteurs, infirmiers, etc.)														
Ventes	9	4	3	34	18	-	10	4	1	51	-	-	134	11
(représentants commerciaux, responsables des achats, commis, etc.)														
Travail de bureau	20	3	2	51	29	4	19	8	5	85	-	-	226	18
(dactylos, commis au classement ou aux écritures, réceptionnistes, perforateurs, etc.)														
Artisans et contremaîtres	15	3	4	20	8	-	5	1	1	50	-	-	107	8
(plombiers, boulangers, coiffeurs, chef d'équipe, mécaniciens, etc.)														
Opérateurs	15	3	1	8	6	-	2	-	-	75	1	-	111	9
(opérateurs de presse à découper, de tour, de machines, conducteurs de grue, soudeurs, etc.)														
Services	16	4	5	27	22	2	10	4	2	82	-	-	174	14
(serveurs et serveuses, aides ménagères, gardiens de sécurité, surintendants d'immeubles, etc.)														
Travail général	39	2	3	24	19	1	16	4	3	192	1	1	305	23
(conducteurs, expéditionnaires, nettoyeurs, ouvriers de chaînes de montage, manoeuvres, etc.)														
Total	154	26	22	199	122	10	91	26	14	614	2	1	1281	

TABLEAU 10

RÉPARTITION des PLAINTES CLASSÉES, par SECTEUR INDUSTRIEL et MOTIF de DISCRIMINATION

Secteur industriel :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Existence d'un casier judiciaire	Représailles ou violation du règlement intervenu ou aucun motif	Total	Pourcentage
Richesses naturelles	**1**	**1**	**-**	**1**	**-**	**-**	**4**	**-**	**1**	**13**	**-**	**-**	**-**	**21**	**1**
Secteur manufacturier															
Métaux, pièces, machines	**11**	**-**	**1**	**5**	**5**	**-**	**9**	**3**	**2**	**59**	**-**	**1**	**-**	**96**	
Aliments, tabac	3	-	-	4	1	-	3	-	-	27	-	-	-	38	
Bois, ameublement, papier	**29**	**-**	**2**	**2**	**4**	**2**	**-**	**1**	**-**	**-**	**31**	**-**	**-**	**60**	
Automobile, aéronautique	12	1	1	7	3	-	-	1	1	31	-	-	-	57	
Appareils électriques	**2**	**-**	**-**	**2**	**2**	**-**	**2**	**-**	**-**	**18**	**-**	**-**	**1**	**27**	
Autres	15	1	-	10	17	4	11	2	2	83	-	-	-	145	
Total partiel	**63**	**2**	**4**	**32**	**30**	**4**	**26**	**6**	**5**	**249**	**-**	**1**	**1**	**423**	**27**
Construction	1	-	1	-	2	-	-	-	-	12	-	-	-	16	1
Transport, communications, services publics	**9**	**1**	**1**	**10**	**4**	**1**	**5**	**1**	**1**	**25**	**-**	**1**	**1**	**61**	**4**
Vente au détail	35	8	5	50	31	-	13	5	2	99	1	-	3	252	16
Finance, assurance, immobilier	**19**	**3**	**3**	**17**	**2**	**3**	**13**	**20**	**31**	**45**	**18**	**-**	**2**	**176**	**11**
Services communautaires, d'affaires et personnels															
Écoles, collèges et universités	12	1	1	1	2	2	-	8	1	1	22	-	-	2	52
Hôpitaux et médecins	**17**	**-**	**2**	**15**	**2**	**1**	**13**	**2**	**2**	**59**	**-**	**-**	**2**	**115**	
Agences de placement	1	-	-	1	1	-	2	-	-	2	-	-	-	7	
Hôtels et restaurants	**17**	**10**	**3**	**23**	**19**	**3**	**4**	**5**	**2**	**60**	**-**	**-**	**3**	**149**	
Autres	20	12	9	50	26	4	9	8	5	76	1	-	2	222	
Total partiel	**67**	**23**	**15**	**51**	**50**	**8**	**26**	**16**	**10**	**219**	**1**	**-**	**9**	**545**	**34**
Administrations publique	15	3	4	16	4	2	10	1	1	38	-	-	2	96	6
Total	**210**	**41**	**33**	**217**	**123**	**18**	**107**	**49**	**51**	**701**	**20**	**2**	**18**	**1590**	**100**

TABLEAU E

COMMISSIONS D'ENQUÊTE

	1988-1989	1989-1990
Commissions examinées	**34**	**21**
Audiences tenues :	28	19
Règlements intervenus avant l'audience	**15**	**10**
Décisions favorables au plaignant	10	5
Décisions favorables à l'intimé	**3**	**4**
Décisions en appel	6	7

TABLEAU N

DEMANDES de RENSEIGNEMENTS, OBSERVANCE SPONTANÉE du CODE et ÉDUCATION du PUBLIC

	1988-1989	1989-1990
Demandes de renseignements	**60,449**	**61,981**
Recommandations	12,652	13,594
Règlements officiels	**98**	**56**
Révision de formules de demande d'emploi	727	470
Révision d'annonces	**170**	**138**
Exemptions*	96	51
Activités d'éducation du public	**956**	**482**

*La Commission n'accorde plus ce qu'on appelait auparavant des exemptions.